



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

**12336** CONVENIO COLECTIVO AKRA REHABILITACIÓN

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Akra Rehabilitación, **código convenio 03101002012020** .-

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 26/11/2020, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,

**ACUERDA:**

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

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

En Alicante a 1 de diciembre de 2020

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE,  
SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia Gonzalez Carrión



## I CONVENIO DE EMPRESA: AKRA REHABILITACIÓN, S.L.

### \* Índice.

#### Libro Único. Aspectos generales del I Convenio de empresa de la Mercantil AKRA REHABILITACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA 5

Título Primero. Disposiciones generales 5

#### Artículo preliminar. Legitimación 5

#### Capítulo I. Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías 5

Artículo 1.- Ámbito funcional. 5

Artículo 2.- Ámbito personal. 5

Artículo 3.- Ámbito territorial. 5

Artículo 4.- Ámbito temporal. 5 Artículo 5.- Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio. 6 Artículo 6.- Vinculación a la totalidad. 6 Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas. 7

Artículo 8.- Comisión paritaria. 7

Artículo 9.- Funciones y procedimientos de la comisión paritaria. 7

Artículo 10.- Normas supletorias. 8

#### Capítulo II. Inaplicación de las condiciones de trabajo 8

Artículo 11.- Concepto. 8

Artículo 12.- Materias afectadas. 8

Artículo 13.- Causas. 9

Artículo 14.- Procedimiento. 9

#### Título Segundo. Condiciones de prestación del trabajo 11

Capítulo I. Condiciones generales de ingreso 11 Artículo 15.- Ingreso en el trabajo. 11 Artículo 16.- Pruebas de aptitud. 12 Artículo 17.- Vigilancia y control de salud. 12 Artículo 18.- Período de prueba. 13 **Capítulo II. Contratación 13** Artículo 19.- Contratación. 13 Artículo 20.- Contrato fijo de plantilla. 13 Artículo 21.- Contrato fijo de obra. 14 Artículo 22.- Contrato a tiempo parcial. 16 Artículo 23.- Otras modalidades de contratación. 16

Capítulo III. Clasificación profesional 20 Artículo 24.- Clasificación profesional. 20 **Capítulo IV. Ordenación y prestación del trabajo 20** Artículo 25.- Ordenación del trabajo. 21 Artículo 26.- Prestación del trabajo y obligaciones específicas. 21 Artículo 27.- Trabajo «a tiempo». 21 Artículo 28.- Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo». 22



Artículo 29.- Inaplicación del trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra. Anulación de las primas a la producción o incentivos. 22

Artículo 30.- Discreción profesional. 22 Artículo 31.- Deberes del empresario. 22 Artículo 32.- Reclamaciones de los trabajadores. 23 **Capítulo V. Promoción en el trabajo 23** Artículo 33.- Ascensos y su procedimiento. 23 **Capítulo VI. Percepciones económicas: conceptos y estructura 23** Artículo 34.- Percepciones económicas. 23 Artículo 35.- Estructura de las percepciones económicas. 24 Artículo 36.- Devengo de las percepciones económicas. 24 Artículo 37.- Remuneración bruta anual. 25 Artículo 38.- Pago de las percepciones económicas. 25 Artículo 39.- Incrementos económicos. 25

Artículo 40.- Complemento por discapacidad. 25 Artículo 41.- Gratificaciones extraordinarias y habilitación de su prorrateo. 26

Artículo 42.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. 26 Artículo 43.- Trabajos nocturnos. 27

Artículo 44.- Pluses extrasalariales. 27 Artículo 45.- Realización de horas extraordinarias. 27 Artículo 46.- Límite de horas extraordinarias. 27 Artículo 47.- Retribución de las horas extraordinarias. 27 Artículo 48.- Indemnizaciones. 28 Artículo 49.- Complemento en caso de incapacidad temporal. 28 **Capítulo VII. Tiempo de trabajo 29** Artículo 50.- Jornada. 29 Artículo 51.- Prolongación de la jornada. 30 Artículo 52.- Turnos de trabajo. 30 Artículo 53.- Recuperación de horas no trabajadas. 30

Artículo 54.- Vacaciones. 30 Artículo 55.- Permisos y licencias. 31 **Capítulo VIII. Movilidad funcional 33** Artículo 56.- Cambio de puesto de trabajo. 33 Artículo 57.- Trabajos de superior categoría profesional. 34 Artículo 58.- Trabajos de inferior categoría profesional. 34

Artículo 59.- Personal de capacidad disminuida. 35

Artículo 60.- Trabajos que pueden causar perjuicio en la salud del trabajador. 35

**Capítulo IX. Movilidad geográfica 35** Artículo 61.- Conceptos generales. 35 Artículo 62.- Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento. 37 Artículo 63.- Descanso. 37

Artículo 64.- Dietas. 37

Artículo 65.- Locomoción. 38 Artículo 66.- Prioridad de permanencia. 38 Artículo 67.- Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino. 38 Artículo 68.- Traslado de centro de trabajo. 39 Artículo 69.- Residencia habitual. 39



**Capítulo X. Suspensión y extinción de la relación laboral 39** Artículo 71.- Causas y efectos de la suspensión. 39 Artículo 72.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal. 40 Artículo 73.- Excedencia forzosa. 41 Artículo 74.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes. 41 Artículo 75.- Causas y efectos de la extinción. 42 Artículo 76.- Ceses. 42

Artículo 77.- Finiquitos. 43

Artículo 78.- Jubilación 43 **Capítulo XI. Faltas y sanciones 45** Artículo 79.- Criterios generales. 45 Artículo 80.- Clases de faltas. 45 Artículo 81.- Faltas leves. 45

Artículo 82.- Faltas graves. 46 Artículo 83.- Faltas muy graves. 47 Artículo 84.- Sanciones y su aplicación. 49 Artículo 85.- Otros efectos de las sanciones. 49

### **Título Tercero. Igualdad de oportunidades 50**

Artículo 86.- Igualdad de oportunidades y no discriminación. 50

### **Título Cuarto. Solución extrajudicial de conflictos 51**

Artículo 87.- Solución extrajudicial de conflictos. 51

**ANEXO I. Tabla salarial 01/10/2017 – 31/12/2017** **52**

**ANEXO II. Tabla salarial para el año 2018** **53**

**ANEXO III. Tabla salarial para el año 2019** **54**

**ANEXO I. Tabla salarial para el año 2020** **55**



## Libro Único

### Aspectos generales del I Convenio de empresa de la Mercantil AKRA REHABILITACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA

#### Título                      Primero Disposiciones generales

#### ***Artículo preliminar.- Legitimación.***

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, la representación de la empresa AKRA REHABILITACIÓN, S.L., y de otra, el comité de empresa que ejerce la representación sindical del grupo total de trabajadores de la mercantil anteriormente referida.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

## Capítulo I

### Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías

#### ***Artículo 1.- Ámbito funcional.***

El presente Convenio General será de obligado cumplimiento para todas los trabajadores por cuenta ajena que presten servicio en la Mercantil AKRA REHABILITACIÓN, S.L., en todas las actividades propias del sector de la construcción y en las actividades dependientes de la empresa destinadas a la prosecución y consecución de actividades propias del sector de la construcción.

#### ***Artículo 2.- Ámbito personal.***

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todos los trabajadores de las actividades referenciadas en el artículo anterior.

#### ***Artículo 3.- Ámbito territorial.***

Este Convenio de empresa será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante. Asimismo, será de aplicación a los trabajadores contratados al servicio de la empresa AKRA REHABILITACIÓN que, por el motivo que fuere, se encuentren



prestando servicios en el territorio de otra provincia nacional o en el extranjero de forma puntual. Estos últimos tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

#### **Artículo 4.- Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Su entrada en vigor se producirá el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan a los criterios salariales negociados por la Comisión Negociadora desde el pasado 01 de enero de 2.019.
1. Una vez finalizada su vigencia se aplicará lo establecido en el vigente artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de manera que para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

#### **Artículo 5.- Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.**

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección Territorial de Trabajo de Alicante.
3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.
4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 7.2. del presente Convenio para los que el plazo será de 14 meses.



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

#### **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.**

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

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

#### **Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.**

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

#### **Artículo 8.- Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria de la empresa AKRA REHABILITACIÓN, S.L. del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión designe de entre sus componentes en ese momento, por unanimidad y con las funciones que se especifican en el Estatuto de los Trabajadores. Se establece como Comisión Paritaria, a los miembros del actual Comité de Empresa.



Será vocal de la misma, un representante de los trabajadores nombrado entre los miembros de la Comisión pertenecientes a la plantilla laboral, y el único representante de la Comisión perteneciente al órgano de dirección de la empresa. Se nombra vocal de la Comisión a D. Juan Javier Ramírez Ros.

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

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asistan al menos tres de los miembros de la misma, pudiendo la parte de la representación de los trabajadores sustituir a la figura del vocal, por cualquiera de los otros miembros electos.

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

***Artículo 9.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.***

1. Interpretación de la aplicación de las cláusulas del presente Convenio.
2. Arbitraje en relación a los problemas que se susciten en cuanto a la aplicación del presente Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto en caso de sumisión expresa de los interesados.
3. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
4. Resolver sobre aquellas cuestiones que la Comisión estime conveniente para favorecer la mayor aplicación y cumplimiento del Convenio.
5. Subsanación de posibles errores materiales y de cálculo en tablas salariales.
6. Fijar de común acuerdo, las tablas salariales que resultarán de aplicación al presente Convenio.
7. Resolver las discrepancias que puedan surgir, en relación con la inaplicación del regimen salarial del Convenio de la empresa.
8. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del VI Acuerdo de Solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOCV de 9 de noviembre de 2017. Todo ello, pese a ser remitido al Acuerdo Estatal por el artículo 86.



**Artículo 10.- Normas supletorias.**

En todo lo no previsto en las estipulaciones que conforman el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente, esta es, el Texto Refundido por el que se promulgó el Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo II**

**Inaplicación de condiciones de trabajo**

**Artículo 11.- Concepto.**

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

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

**Artículo 12.- Materias afectadas.**

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo 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.
- 
- a. Sistema de remuneración.



### **Artículo 13.- 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.

### **Artículo 14.- 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.

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas



auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el "Resultado de explotación" o de "ventas" se deberá aportar la documentación de que 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.

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

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

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

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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

1. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, 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.

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 presente Convenio Colectivo en el artículo 87.

## Título Segundo



## Condiciones de prestación del trabajo

### Capítulo I Condiciones generales de ingreso

#### **Artículo 15.- Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como con 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 aquéllos.
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 obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25.4 referente al contrato para la formación.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

#### **Artículo 16.- Pruebas de aptitud.**

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias



para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

#### **Artículo 17.- Vigilancia y control de salud.**

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.



**Artículo 18.- Período de prueba.**

1. Salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
  - a. Técnicos titulados: seis meses.
  - b. Empleados:
    - Oficiales y administrativos: tres meses.
    - Auxiliares técnicos y auxiliares administrativos: dos meses.
    - Peones especialistas y transportistas: quince días naturales.

1. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
2. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

**Capítulo II  
Contratación**

**Artículo 19.- Contratación.**

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., 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.



**Artículo 20.- Contrato fijo de plantilla.**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

**Artículo 21.- Contrato fijo de obra.**

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.

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.

2. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una



misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

3. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.
  
5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente Convenio.



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 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.
  
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 el caso de paralización por conflicto laboral.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

#### **Artículo 22.- Contrato a tiempo parcial en cómputo horario anual.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.



Debido a las especiales circunstancias del sector de la construcción, el presente convenio colectivo habilita expresamente para que en su marco de aplicación, siempre a conveniencia de las circunstancias organizativas y productivas de la empresa, los contratos que se suscriban a tiempo parcial sean por norma general entendidos en términos de computación anual de horas.

**Artículo 23.- 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 E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.
3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

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

- 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.

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.

- c. 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.

- a. 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.

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



- c. 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.
- d. 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.

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

- a. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
- b. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c. El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.



- d. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.
- e. No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- f. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

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

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



conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

- b. La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará de forma individual a cada caso concreto en las estiplaciones propias del contrato de trabajo.
- c. Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.



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

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

- a. 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.

**Capítulo III**  
**Clasificación profesional**

**Artículo 24.- Clasificación profesional.**

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.
  
2. La clasificación profesional se estructura en siete grupos profesionales:
  
3. 1.- Ingenieros / arquitectos; 2.- Ayudantes de ingeniero; 3.- Jefes administrativos; 4.- Auxiliares administrativos; 5.- Oficiales; 6.- Peones especialistas; y 7.- Conductor de vehículos.

**Capítulo IV**

**Ordenación y prestación del trabajo**



**Artículo 25.- Ordenación del trabajo.**

1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.
2. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

**Artículo 26.- Prestación del trabajo y obligaciones específicas.**

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las Leyes, el presente Convenio General del Sector, los convenios de ámbito inferior, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.
2. Normalmente sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.
3. El empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.
4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.



5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes le representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.
  
6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el presente Convenio.

**Artículo 27.- Trabajo «a tiempo».**

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la clasificación profesional correspondiente, al que se hace referencia en el artículo 24 de este Convenio, y cuya contrapartida la constituyen la tabla salarial del presente Convenio.

**Artículo 28.- Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo».**

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

**Artículo 29.- Inaplicación del trabajo por area, a destajo o por unidad de obra. Anulación de las primas a la producción o incentivos.**

**Mediante la redacción del presente artículo, en el presente Convenio Colectivo de empresa se deja sin aplicación la regulación del trabajo por tarea, del trabajo a destajo y del trabajo por unidad de obra llevada a cabo por**



***los textos colectivos de ámbito superior. Quedando así como único sistema que rige la prestación del trabajo, el sistema de trabajo «a tiempo».***

***Asimismo, y como devenir lógico de lo anteriormente expuesto, se anulan las primas a la producción o incentivos.***

***Artículo 30.- Discreción profesional.***

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

***Artículo 31.- Deberes del empresario.***

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, tal y como se establece en la regulación básica laboral, y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 E.T.

***Artículo 32.- Reclamaciones de los trabajadores.***

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

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

**Capítulo  
Promoción en V  
trabajo el**

***Artículo 33.- Ascensos y su procedimiento.***

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



2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
  - a. Titulación adecuada.
  - b. Conocimiento del puesto de trabajo.
  - c. Historial profesional.
  - d. Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
  - e. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

## Capítulo VI

### Percepciones económicas: conceptos y estructura

#### **Artículo 34.- Percepciones económicas.**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario, otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

#### 1. Percepciones económicas salariales:

- a. Salario base es aquélla parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 27 del presente Convenio.
- b. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
  - Personales, como en su caso, el complemento de discapacidad.



- De puesto de trabajo, como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

2. Percepciones económicas no salariales:

- a. Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y sus complementos.
  - a. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.
  - b. Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.
2. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

**Artículo 35.- Estructura de las percepciones económicas.**

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que pueden formar parte de la tabla de percepciones económicas.
  - a. Los conceptos son los siguientes:
    - Salario base.
    - Gratificaciones extraordinarias.
  - a. En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.



**Artículo 36.- Devengo de las percepciones económicas.**

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría profesional, establezca el presente Convenio Colectivo de empresa.
  
1. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
  - a. Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
  - b. Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.
  
3. La percepción económica de las pagas extraordinarias será prorrateada durante las doce mensualidades de salario de los trabajadores.

**Artículo 37.- Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.**

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

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

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

Siendo: R.A. = Remuneración Bruta Annual.

S.B. = Salario Base.

P.J. = Paga de junio.

P.N. = Paga de Navidad.



**Artículo 38.- Pago de las percepciones económicas.**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

**Artículo 39.- Incrementos económicos.**

Todas las cuantías establecidas en la tabla salarial del presente Convenio se encuentran acomodadas para el plazo temporal del mismo.

Para el supuesto en el que se concurriese acuerdo de la Comisión Paritaria para la prórroga del Convenio, una vez finalizado el ámbito temporal establecido por el artículo 4, se establece como incremento económico aplicable a la tabla salarial, el incremento porcentual del Índice de los Precios al Consumo (I.P.C.).

**Artículo 40.- Complemento por discapacidad.**

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

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

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



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

**Artículo 41.- Gratificaciones extraordinarias.**

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán de forma prorrateada durante los doce meses del año laboral.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada una de las clasificaciones profesionales.
3. La remuneración de dichas pagas extraordinarias no se devengará mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del E.T.

**Artículo 42.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.
2. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.
3. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.



**Artículo 43.- Trabajos nocturnos.**

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.
1. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente.
2. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

**Artículo 44.- Pluses extrasalariales.**

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá de forma totalmente voluntaria y discrecional establecer un plus extrasalarial de distancia y transporte, calculado por día efectivo de trabajo que será de igual cuantía para todos los grupos y categorías profesionales.

**Artículo 45.- Realización de horas extraordinarias.**

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

**Artículo 46.- Límite de horas extraordinarias.**

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



**Artículo 47.- Retribución de las horas extraordinarias.**

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías profesionales serán el prorrateo en horas, de los que figuran en la tabla salarial ordinaria del presente Convenio.
2. La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

**Artículo 48.- Indemnizaciones.**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:
  - a. En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
  - b. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.
  - c. En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o Enfermedad profesional será de 28.000 euros.
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser



reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio General.

**Artículo 49.- Complemento en caso de incapacidad temporal.**

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

- a. Desde el primer día de la baja al trabajador hospitalizado o accidentado.
- b) Desde el catorce día de baja a los trabajadores en situación de I.T., por enfermedad común y accidente no laboral. En este caso será facultad del empresario, y obligatorio para el trabajador, someterse al reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por el empresario ante el Gabinete de Seguridad e Higiene, previa petición a la Dirección Territorial de Trabajo en éste último caso. Requisito previo a ello será la interposición de denuncia ante la Inspección Médica de la Seguridad Social y la Resolución de la misma.
- c) En el supuesto de que la empresa hiciera uso de la opción prevista en el apartado anterior y no confirmase la baja, perderá el 25% complementario.
- d) En los supuestos previstos en los dos párrafos anteriores, el trabajador tendrá un plazo de tres días hábiles para ser dado de alta por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, perdiendo en caso contrario, una vez reincorporado al trabajo, el plus de asistencia y actividad durante igual



número de días naturales en que haya continuado de baja después de los referidos días. Si cesara en la empresa antes de que le pueda ser descontada la cantidad correspondiente al número de días naturales de Incapacidad Temporal, que excedan de los tres referidos, la cantidad que falte se le descontará en su recibo de finiquito.

**Capítulo  
Tiempo  
trabajo**

**VII  
de**

**Artículo 50.- Jornada.**

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2.020 será de 1.738 horas.
1. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas, durante toda la vigencia del presente Convenio.
2. La empresa pactará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral previo a la entrada en el nuevo curso. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte posteriormente entre los mismos operadores una readaptación distinta por motivos técnicos, organizativo o de producción.
3. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada relación contractual concreta la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que se puedan sobrepasar diez 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.

4. La empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado para el propio centro de trabajo.

**Artículo 51.- Prolongación de la jornada.**

La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el



trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

**Artículo 52.- Turnos de trabajo.**

1. La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del E.T. Siempre a libre discreción del empresario.
2. En los casos concretos y especiales en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del E.T.
3. En los casos concretos y especiales en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, no se computará como jornada extraordinaria.

**Artículo 53.- Recuperación de horas no trabajadas.**

El 100 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 doce 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 54.- Vacaciones.**

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de



los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, debiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja.
1. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones.
6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.
7. La retribución de vacaciones estará incluida en el prorrateo de las pagas extraordinarias devengado mes a mes, durante el cómputo anual.



**Artículo 55.- 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.
  - 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 o accidente grave, 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 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que



quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

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

**Capítulo VIII**  
**Movilidad funcional**

***Artículo 56.- Cambio de puesto de trabajo.***

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este Convenio.

***Artículo 57.- Trabajos de superior categoría.***

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



2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
  
3. Cuando se realicen funciones de un nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el nivel retributivo asignado y el de la función efectivamente realizada.
  
4. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

**Artículo 58.- Trabajos de inferior categoría.**

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel retributivo y función anterior, le corresponda.
  
2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

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

3. Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la



función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de un nivel retributivo superior a aquél por el que se le retribuye.

**Artículo 59.- Personal de capacidad disminuida.**

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.
3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

**Artículo 60.- Trabajos que pueden causar perjuicios en la salud del trabajador.**

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



**Capítulo IX**  
**Movilidad**  
**geográfica**

**Artículo 61.- Conceptos generales.**

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

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del E.T. y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 100 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:
  - a. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.
  - b. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.
2. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:
  - a. Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al



comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

- b. En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.
  - c. En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.
3. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

**Artículo 62.- Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento.**

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.
2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.
3. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.
4. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.



**Artículo 63.- Descanso.**

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

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento, en caso contrario, perderá irremisiblemente el derecho a su disfrute.

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

**Artículo 64.- Dietas.**

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
2. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no satisfará ningún otro concepto económico como contraprestación.
3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.



4. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta.
5. El importe de la dieta completa será de 50€, y de la media dieta 25€.
6. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

#### ***Artículo 65.- Locomoción.***

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

#### ***Artículo 66.- Prioridad de permanencia.***

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

#### ***Artículo 67.- Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.***

1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada.
2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo provincial del lugar de llegada.
2. El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, cuantos trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

#### ***Artículo 68.- Traslado de centro de trabajo.***

***El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario,***



***previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de quince días, a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión correspondiente.***

**Artículo 69.- Residencia habitual.**

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la que haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.
  
2. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.
  
3. A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

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

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

**Capítulo X**

**Suspensión y extinción de la relación laboral**

**Artículo 70.- Causas y efectos de la suspensión.**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
  - a. Mutuo acuerdo de las partes.



- b. Las consignadas válidamente en el contrato.
  - c. Incapacidad temporal de los trabajadores.
  - d. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social.
- 
- a. Ejercicio de cargo público representativo.
  - b. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
  - c. Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
  - d. Fuerza mayor temporal.
  - e. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
  - f. Excedencia forzosa.
  - g. Ejercicio del derecho de huelga.
  - h. Cierre legal de la empresa.
  - e. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



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

**Artículo 71.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.**

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:
  - a. Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
  - b. Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
  - a. Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
  - a. Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
  - b. Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.
2. En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.12 del E.T.

**Artículo 72.- Excedencia forzosa.**

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes



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

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

**Artículo 73.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.**

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

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

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



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

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

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

#### ***Artículo 74.- Causas y efectos de la extinción.***

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el E.T. en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra, contrato a tiempo parcial y otras modalidades de contratación.

#### ***Artículo 75.- Ceses.***

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

- a. Durante el período de prueba, la empresa y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.



- b. En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- c. En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.
- d. En cuanto al resto de modalidades de contratación, se estará a lo dispuesto por la regulación normativa general en material laboral, esta es, el Texto Refundido por el que se promulga el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en sus artículos del 49 al 57, ambos inclusive.

**Artículo 76.- Finiquitos.**

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá cumpliri con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.
2. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
3. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
4. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
5. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

**Artículo 77.- Jubilación.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen, salvo pacto individual en contrario, la jubilación obligatoria a las edades y periodos cotizados que se señalan en el



apartado 2, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación. En todo caso, el trabajador deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplir con los demás requisitos de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva

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

Así, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir durante 2020, la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años y 5 meses.

En 2021: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años y 5 meses (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 3 meses o más) o la de 65 años y 6 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 35 años y 3 meses.

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

AÑO	PERIODOS DE COTIZACIÓN ACREDITADOS	EDAD EXIGIDA
2020	35 años	65 años y 5 meses
2021	35 años y 3 meses o más	65 años y 5 meses
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 6 meses



## Capítulo XI

### Faltas y sanciones

#### **Artículo 78.- Criterios generales.**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales que podrán ser aplicadas de forma supletoria.

#### **Artículo 79.- Clases de faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 80.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.



- d. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
  - a. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- g. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- h. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
  - b. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
    - i. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
    - j. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
    - k. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.



- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

**Artículo 81.- Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
  
- a. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
  
- b. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
  
- b. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
  
- c. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
  
- c. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
  
- g. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.



- d. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- d. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- e. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- e. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- f. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- g. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- f. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- h. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- i. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

**Artículo 82.- Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- a. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- b. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a



la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
  
- b. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  
- c. La revelación de cualquier información de reserva obligada.
  
- d. La competencia desleal.
  
- c. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
  
- d. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
  
- e. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
  
- e. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
  
- f. La desobediencia continuada o persistente.
  
- f. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.



- g. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
  
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
  
- h. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
  
- i. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

**Artículo 83.- Sanciones y su aplicación.**

- 1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
  - a. Faltas leves:
    - Amonestación verbal.
    - Amonestación por escrito.
  
  - b. Faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
  
  - c. Faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
    - Despido.
  
- 2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:



- a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
  - b. La categoría profesional del mismo.
  - c. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.
- \* La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

#### ***Artículo 84.- Otros efectos de las sanciones.***

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

### **Título Tercero**

#### **Igualdad de oportunidades**

#### ***Artículo 85.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.***

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



- a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
  - b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
  - c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
  - d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.
  3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
  4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
  5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
  6. Los Planes de Igualdad incluirán a la totalidad de la empresa.



## Título Cuarto

### Solución extrajudicial de conflictos

#### ***Artículo 86.- Solución extrajudicial de conflictos.***

1. Las partes firmantes del presente I Convenio Colectivo de empresa para la Mercantil AKRA REHABILITACIÓN SOCIEDAD LIMITADA, asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC IV), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO, publicado en el BOE de 14 de marzo de 2009.
2. Respecto a los sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, que precisen de adhesión como requisito para ser aplicables, las partes signatarias de este Convenio manifiestan su compromiso de promover en la medida de sus posibilidades, los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Éste, es un texto que se formaliza en Alicante, a 13 de diciembre de 2.019.



**ANEXO I**

**Tablas salariales I convenio Colectivo de empresa para la Mercantil AKRA REHABILITACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA.**

**TABLA SALARIAL AÑO 2019**

ÁREA:	CATEGORÍAS:	BRUTO:
OFICIOS:		
	PEÓN ESPECIALISTA:	14.000
	OFICIAL:	14.700
	CONDUCTOR VEHÍCULOS:	14.700
TÉCNICOS:		
	AYUDANTE INGENIERO	11.000
	INGENIERO / ARQUITECTO	16.000
OFICINA:		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO:	11.000
	JEFE ADMINISTRATIVO	16.000

**\* TODAS LAS CUANTÍAS SERÁN ACTUALIZADAS EN BASE AL I.P.C.**



**TABLA SALARIAL AÑO 2020**

ÁREA:	CATEGORÍAS:	BRUTO:
OFICIOS:		
	PEÓN ESPECIALISTA:	14.000
	OFICIAL:	14.700
	CONDUCTOR VEHÍCULOS:	14.700
TÉCNICOS:		
	AYUDANTE INGENIERO	13.300
	INGENIERO / ARQUITECTO	16.000
OFICINA:		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO:	13.300
	JEFE ADMINISTRATIVO	16.000

**\* TODAS LAS CUANTÍAS SERÁN ACTUALIZADAS EN BASE AL I.P.C.**