

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

3578/19

## JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERIA DE ECONOMIA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

### ANUNCIO

Visto el Acuerdo de la Comisión. Negociadora, sobre incremento salarial para el año 2019 y modificación y corrección de erratas del **Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de sector CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS**, Código Convenio 04000145011982, suscrito con fecha 16 de julio de 2019, de una parte por el Sindicato Provincial de Construcción y Servicios de CC.OO. y el Sindicato Provincial de Industria, Construcción y Agro FICA UGT Almería, como representación laboral, y, de otra parte, por la Asociación de Promotores-Constructores de Edificios de ASEMPAL y la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL, en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, las Disposiciones Adicionales 4.ª y 6.ª del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías:

**Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad**

### ACUERDA

**PRIMERO.-** Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión. Negociadora.

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

En Almería, a veinte de agosto de dos mil diecinueve.

EL DELEGADO TERRITORIAL en Almería, Emilio R. Ortiz López.

---

### ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS SOBRE EL INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2019 Y MODIFICACIÓN Y CORRECCIÓN DE ERRATAS

---

#### **Primero.- Partes signatarias y objeto del Acuerdo.**

Son partes firmantes del presente Acuerdo, de una parte, el Sindicato Provincial de Construcción y Servicios de CC.OO. y el Sindicato Provincial de Industria Construcción y Agro FICA UGT Almería, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Promotores-Constructores de Edificios de ASEMPAL y la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para formalizar el presente Acuerdo, con el fin de llevar a cabo la aplicación del incremento económico para el año 2019 y modificar y corregir erratas en el texto del Convenio colectivo.

#### **Segundo.- Determinación del incremento salarial para el año 2019.**

Conforme a lo acordado por la Comisión. Negociadora del VI Convenio General del Sector en su 6.ª reunión, se conviene fijar el incremento para el año 2019 de manera que, tomando las tablas vigentes durante el año 2018 como base, éstas se han actualizado, conforme a lo establecido en el artículo 52 del VI CGSC, incrementándolas en un 2,25 por ciento con efecto de 1.º de enero de 2019.

**Pago de atrasos.-** Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos podrán ser satisfechos, por las empresas a sus trabajadores, en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la publicación del presente Acuerdo en el BOP.

A aquellos trabajadores que cesen antes de la terminación del plazo fijado para hacer efectivos los atrasos, se les incorporará a la liquidación correspondiente los atrasos a que tengan derecho.

Igualmente tendrán derecho a estos atrasos los trabajadores que cesen antes de la publicación de este Acuerdo en el BOP.

#### **Tercero.- Modificaciones y correcciones de erratas en el articulado.**

1.- El artículo 26 queda redactado de la siguiente manera:

##### **Artículo 26.- Ordenación del trabajo.**

- 1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.*
- 2. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de*

su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

3. La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá respetar en todo momento la normativa de protección de datos, y en concreto el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.

En cualquier caso, las medidas que se adopten deben ser proporcionales a la finalidad que tengan, respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral no se requiere consentimiento del trabajador.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a los trabajadores afectados que se establecen en la legislación vigente. Asimismo, cuando estas medidas tengan carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de los trabajadores, indicando la finalidad que se persigue.

2. El artículo 72 queda redactado de la siguiente manera:

**Artículo 72.- Jubilación.**

1. El presente Convenio es el resultado de las mutuas cesiones y contraprestaciones pactadas con el fin de encontrar el necesario y debido equilibrio interno del Convenio, que forma un todo orgánico e indivisible.

Desde tal punto de partida, las partes firmantes declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector todos aquéllos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen en los puntos 3, 4 y 5.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, indicadas en el punto 6, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

Consecuencia de lo anterior, es el acuerdo logrado mediante el cual las partes establecen incorporar al presente Convenio General la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

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

- **En 2019:** la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a 36 años y 9 meses.
- **En 2020:** la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.
- **En 2021:** la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

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

<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 años o más.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.

En el caso de que el convenio extienda su vigencia más allá de la inicialmente pactada se estará a la edad legal y a los periodos de cotización que resulten de aplicación conforme a la legislación vigente.

3. La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que “no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia”.

En base a esto, las partes firmantes del presente convenio de un convenio colectivo de ámbito estatal, la presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector de la construcción. Por ello en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la contratación de nuevo trabajador, o la transformación de un contrato temporal en indefinido, o el relevo generacional en sus empresas. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, de acuerdo a lo establecido en dicha disposición adicional décima, que se describen en los apartados 4 y 5 siguientes.

4. En relación a la estabilidad en el empleo, se recogen las siguientes medidas pactadas en el presente Convenio:

- a) La especialísima regulación del contrato fijo de obra del sector de construcción (art. 24), contrato que no está sujeto a los límites temporales establecidos con carácter general en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores ni a las reglas que sobre encadenamiento de los mismos se articulan en el punto 5 de dicho precepto.
- b) Dicha estabilidad se predica igualmente en el artículo 25.2 del Convenio respecto de la ampliación del plazo máximo de duración, hasta doce meses, fijado para los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c) Junto a las anteriores medidas debe incluirse la cláusula de subrogación de personal que, pactada precisamente al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se establece en el art. 27 del Convenio, subrogación que en el presente Convenio se ha ampliado, respecto del anterior, a aquellos colectivos de trabajadores que prestan sus servicios en Contratas de redes de agua así como a concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Las indicadas medidas responden al objetivo de proporcionar una mayor seguridad respecto de la duración del empleo y por lo tanto más estabilidad, en un sector caracterizado tradicionalmente por una marcada temporalidad, aspecto que se mejora fundamentalmente mediante la política de empleo fijada por los Agentes Sociales del sector en el Convenio General.

5. Por otro lado las partes consideran que por las específicas características que concurren en el sector, éste debe incidir y ser especialmente selectivo en todos aquellos objetivos que se vinculan a la “calidad en el empleo”, concepto que se traduce en una mejora de la naturaleza, protección y régimen general de las condiciones tanto laborales como respecto de aquellas otras que redundan en una mayor empleabilidad en el sector.

La concreción de las medidas que las partes consideran vinculadas a una política de empleo basada en la calidad del mismo, están referenciadas a aspectos tan sustanciales para el sector como son los que se enuncian a continuación: todas las relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, la formación de los trabajadores, la paridad de los sindicatos firmantes del convenio con empresarios respecto de la dirección y gestión de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), la igualdad, la subcontratación, la remuneración mínima sectorial, la prioridad aplicativa del convenio sectorial en los supuestos de la subrogación de personal, así como la indemnización a percibir a la finalización de los contratos de duración determinada. En concreto:

- a) Las partes quieren subrayar la relevancia del denominado Organismo Paritario para la Prevención en Construcción -OPPC- (artículos 117 a 133).
- b) El variado elenco de cursos y acciones formativas (artículos 137 a 146 y anexo XII, Apartado 2 del Convenio) que, con contenidos específicos en prevención de riesgos y con unas duraciones mínimas preestablecidas, resultan obligatorios para los trabajadores, concretándose y desarrollándose así para el sector de construcción la genérica referencia a y “formación teórica y práctica suficiente y adecuada al puesto de trabajo” que se contiene en el art. 19.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Dicha formación en el sector debe acreditarse por los trabajadores mediante un instrumento adicional y complementario instaurado en el Convenio como es la Tarjeta Profesional de Construcción (TPC) -artículos 148, 149 y 150 Convenio- que acredita la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales. Las partes consideran que la indicada tarjeta, de las que en este momento se superan las 600.000 expedidas, constituye una mejora en la calidad del empleo prestado en la actividad constructora, ya que califica y predetermina, mediante el correspondiente documento, la formación en seguridad recibida por el trabajador,
- d) Las indicadas acciones formativas en prevención de riesgos laborales, así como las funciones que lleva acabo el referido OPPC, se desarrollan a través de la Fundación Laboral de la Construcción que, financiada entre otras fuentes por la “cuota empresarial”, ha sido creada por el Convenio General y constituida por los agentes sociales del sector de forma paritaria con el objetivo de implementar en construcción aquellos fines específicos recogidos en sus Estatutos y que comprenden la seguridad o prevención de riesgos laborales, la formación en general de los trabajadores -tanto formación profesional en general como específica en materia de seguridad- así como todas aquellas directamente relacionadas con el empleo: coadyuvando asimismo a que, como fines de política de empleo, se fomente la formación de los trabajadores, se mejore la salud y seguridad en el trabajo y se eleve el empleo en el sector mediante el logro de una mayor cualificación, profesionalizando los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

e) Además, como otro avance más en materia de política de empleo, el presente Convenio, consciente de la relevancia que en el marco más adecuado de unas relaciones laborales participativas, sociales y modernas tiene los denominados Planes de Igualdad y como un elemento adicional más de «calidad en el empleo», ha mejorado lo establecido en la legislación general en la materia ampliando la obligación de suscribir Planes de Igualdad de “empresas de más de 250 trabajadores” (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, artículo 45.2) a “empresas de más de 100 trabajadores” (artículo 114.2 del Convenio).

f) Finalmente, y desde la perspectiva sectorial de aplicación general del presente Convenio, las partes quieren subrayar otros cuatro aspectos adicionales a la política de calidad en el empleo:

- La Ley de Subcontratación para el sector, norma específica y única que contiene una larga serie de obligaciones para las empresas, subrayando entre ellas la limitación general hasta tres niveles en las llamadas cadenas de subcontratación, la exigencia de determinados requisitos de calidad o solvencia y, finalmente, exigiendo que las constructoras cuenten en su plantilla con, al menos, un 30 % de trabajadores indefinidos.
- El establecimiento para todo el sector de la denominada remuneración mínima bruta anual (artículo 50 del Convenio) que en 2019 supera, en su cifra mínima, los 16.000 euros al año, lo que frente al SMI fijado para 2019 (12.600 euros al año) representa un incremento del 28,8 %.
- En el caso de cambios de empresa contratista en las actividades recogidas en el artículo 27 del Convenio, la empresa entrante o nueva adjudicataria deberá aplicar las condiciones establecidas en este Convenio, y ello con independencia de que viniese aplicando a sus trabajadores unas condiciones inferiores, en virtud de un convenio estatutario de empresa propio.
- La indemnización establecida en el Convenio a la finalización de los contratos fijos de obra, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos e interinos (artículo 24 y 25 del Convenio) es del 7 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, porcentaje que traducido a días equivale en torno a 20 o a 22 por año de servicio, y ello frente a la de 12 días por año que para tales supuestos establece el artículo 49 1 c) ET, que además excluye a los interinos.

6. Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevarse a cabo por las empresas del sector en materias tales como más referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (Acuerdos Marco Internacionales), flexibilidad de horarios, políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas.

7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

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

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

*Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.*

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

9. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera de este Convenio.

3. El apartado tercero del párrafo segundo del apartado primero del artículo 16 Vigilancia y control de la salud, queda rectado de la siguiente manera:

*Los reconocimientos médicos 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 al 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. El párrafo segundo del apartado primero del artículo 23 Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, queda rectado de la siguiente manera:

*En las contrataciones de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial del Estado". Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el vigente Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid.*

#### **Cuarto.- Percepciones económicas para el año 2019.**

##### **Salario base.**

Comprende la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, cuya cuantía figura en la Tabla de Niveles y Remuneraciones del Anexo I del presente Acuerdo.

El personal operario cuya categoría profesional esté comprendida en los grupos de cotización del 8 al 11, ambos inclusive, está sujeto a salario base diario.

##### **Gratificaciones extraordinarias.**

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, será la fijada para cada uno de los niveles y categorías en la correspondiente tabla que se une como anexo II al presente Acuerdo.

##### **Vacaciones.**

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla, Anexo II.

##### **Complemento por discapacidad.**

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

<b>Grados de discapacidad comprendido entre el</b>	<b>Importe bruto por mes natural del complemento</b>
13% y 22%	22,31 €
23% y 32%	31,22 €
33% o superior	44,62 €

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

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

**Plus por la actividad de gruísta.**

Los gruístas (operadores de grúas-torres desmontables para obras), percibirán de sus empresas un complemento salarial por mayor cualificación, especialización y responsabilidad, de 8,63 €, por día efectivamente trabajado en todos los casos. Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será de 17,23 €/día, para todas las categorías o niveles.

**Plus de asistencia y actividad.**

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será de 17,23 €/día, para todas las categorías o niveles.

**Plus de transporte.**

Se establece un plus por dicho concepto de 5,95 €, por día de asistencia al trabajo. Este plus se abonará independientemente de la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

**Desgaste de herramientas.**

Cuando los trabajadores utilicen en el trabajo herramientas de su propiedad, por no ser facilitadas por la empresa, percibirán en concepto de indemnización por desgaste de las mismas 0,60 € por día efectivo de trabajo.

**Dietas.**

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, de conformidad a los supuestos de movilidad geográfica regulados en el artículo 80 del Convenio General del Sector.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no puede pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, a razón de 36,29 €.

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

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado, a razón de 10,89 €.

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

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.

**Locomoción.**

Durante toda la vigencia del presente Acuerdo, en los supuestos en que el trabajador emplee su propio medio de transporte, los gastos de locomoción le serán compensados a razón de 0,18 € por km. recorrido, siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte.

**AÑO 2019**  
**ANEXO I**

<b>TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES</b>					
NIVEL	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	
		€/MES	€/DÍA	BIENIO	QUINQUENIO
I	Personal directivo	SIN REMUNERACIÓN FIJA			
				€/mes	€/mes
II	Personal titulado superior	1.473,01		25,09	35,11
III	Personal titulado medio, Jefe administrativo primera, Jefe Sec. Org. Primera	1.149,98		19,59	27,42
IV	Jefe de Personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica, Encargado general	1.119,56		19,06	26,68
V	Jefe administrativo de segunda, Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de segunda. Jefe de compras	1.060,60		18,07	25,28
				€/día	€/día
VI	Oficial administrativo de primera, Delineante de primera, Jefe o Encargado de taller, Encargado de sección de laboratorio, Escultor de piedra y mármol, Práctico de Topografía de primera, Técnico de Organización de primera	1.006,99	33,55	0,57	0,79
VII	Delineante de segunda, Técnico de Organización de segunda, Práctico Topografía de segunda, Analista de primera, Viajante, Capataz, Especialista de oficio	971,59	32,40	0,55	0,77
VIII	Oficial administrativo de segunda, Corredor de plaza, Oficial primera de oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de segunda	955,77	31,85	0,54	0,75
IX	Auxiliar administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial segunda de oficio	936,26	31,19	0,53	0,75
X	Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de oficio, Especialista de primera	919,21	30,62	0,52	0,73
XI	Especialista de segunda, Peón especializado	907,60	30,08	0,52	0,72
XII	Peón ordinario, Limpiador/a	883,84	29,60	0,51	0,70

## ANEXO II

IMPORTE DE LA RETRIBUCIÓN DE VACACIONES Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS			
NIVEL	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD
II	2.125,17	2.125,17	2.125,17
III	1.670,42	1.670,42	1.670,42
IV	1.627,55	1.627,55	1.627,55
V	1.544,57	1.544,57	1.544,57
VI	1.472,42	1.472,42	1.472,42
VII	1.423,10	1.423,10	1.423,10
VIII	1.399,59	1.399,59	1.399,59
IX	1.371,97	1.371,97	1.371,97
X	1.347,30	1.347,30	1.347,30
XI	1.324,38	1.324,38	1.324,38
XII	1.305,05	1.305,05	1.305,05

Los indicados importes se incrementarán, en su caso, con las cantidades a que ascienda la antigüedad consolidada, conforme a las siguientes cuantías.

NIVEL	BIENIO	QUINQUENIO
II	32,53	45,53
III	25,40	35,56
IV	24,71	34,60
V	23,43	32,79
VI	22,27	30,94
VII	21,56	30,00
VIII	21,10	29,30
IX	20,63	29,30
X	20,39	28,60
XI	20,16	28,13
XII	19,92	27,42

## ANEXO III

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN			
AÑO	PORCENTAJE	SALARIO BASE (€/día)	IMPORTE RETRIBUCIÓN POR VACACIONES Y EXTRAS
<b>Colectivos de la letra c) y e) del artículo 25 del CGS</b>			
1 <sup>er</sup> año	60%	18,71	823,18
2 <sup>o</sup> año	70%	21,83	960,38
3 <sup>er</sup> año	85%	26,50	1.166,17
<b>Colectivos de la letra d) del artículo 25 del CGS</b>			
1 <sup>er</sup> año	95%	29,63	1.303,36
2 <sup>o</sup> año	100%	31,19	1.371,97

Los porcentajes que se indican en esta tabla, están referidos al salario del Nivel IX de la Tabla de Niveles y Remuneraciones, de cuya aplicación resultan las cantidades que se consignan en la columna correspondiente.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.