

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Encofrados y Andamios para la Construcción Aecon, Sociedad Limitada” (código número 28101032012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Encofrados y Andamios para la Construcción Aecon, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 21 de agosto de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012 de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 15 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ENCOFRADOS Y ANDAMIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN AECON S. L.”

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*—1. El presente Convenio colectivo constituye un acuerdo entre los representantes designados por la Dirección de la empresa “Encofrados y Andamios para la Construcción Aecon, Sociedad Limitada” y los delegados de personal que representan a los trabajadores de la empresa.

2. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa “Encofrados y Andamios para la Construcción Aecon, Sociedad Limitada” y el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo que la empresa “Encofrados y Andamios para la Construcción Aecon, Sociedad Limitada” tenga o pueda tener en la Comunidad de Madrid, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Art. 4. *Ámbito personal.*—1. El presente Convenio afecta a los trabajadores y trabajadoras de la empresa “Encofrados y Andamios para la Construcción Aecon, Sociedad Limitada” para prestar servicios donde sean destinados, si bien las condiciones aquí pactadas, podrán ser modificadas, en su caso, mediante contrato o pacto individual. En todo caso, las modificaciones individuales, no podrán implicar condiciones de trabajo menos favorables o contrarias a las establecidas en este convenio. El convenio será también de aplicación para los trabajos que se puedan desarrollar por estos trabajadores, desplazados a cualquier punto del extranjero, con las variaciones que en su caso, se puedan pactar.

2. Queda excluido expresamente de la aplicación del presente convenio, los miembros del órgano de administración y el personal con contrato de alta dirección, cuyas relaciones se regirán por los contratos que tengas suscritos y por la normativa que sea de aplicación.

Art. 5. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*—1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor desde el día de su firma, que se produjo el 21 de agosto de 2014, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017, excepto en aquellas materias en las que se señale expresamente un período de vigencia distinto.

2. La denuncia del Convenio se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración.

3. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el convenio se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.

5. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación de los Trabajadores y trabajadoras o de la Empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación negocial, el ámbito del convenio y las materias objeto de la negociación.

6. Una vez denunciado el Convenio y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su vigencia en todos sus términos hasta la firma de un nuevo convenio de empresa.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de dichas empresas o por cualesquiera otras causas, excepto aquellas que en el presente Convenio se establezcan expresamente como no compensables ni absorbibles.

2. Estas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de

aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Art. 7. *Alcance y vinculación. Vinculación a la totalidad.*—1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en la relación laboral del personal bajo el ámbito de este convenio.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la Comisión paritaria acordará sobre la nueva regulación del precepto anulado, tal como se refleja en el presente Convenio, siendo plenamente vigente y aplicable el resto del Convenio.

3. Coordinación normativa. En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Art. 8. *Concurrencia de convenios.*—En virtud de lo dispuesto en el Artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen que las normas que recoge el presente convenio, tienen prioridad aplicativa, con respecto a cualquier convenio de ámbito sectorial, sea estatal, autonómico o provincial, en todas aquellas materias a que se refiere el mencionado Artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*—1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio. Estará integrada por 4 vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación del personal de la misma, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1. Los vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente Convenio colectivo, y aprobará su Reglamento de funcionamiento, en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del mismo.

3. Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de una de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria. La solicitud deberá dirigirse al resto de vocales, y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los vocales que la soliciten.

4. Acuerdos. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. Plazos. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la comunicación de la convocatoria que dio origen al asunto a tratar.

6. Competencias. La Comisión paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, así como las funciones que se derivan de los artículos 40, 41, 47, 51, 85.3.c) y 82.3 del mismo; en todo caso conocerá sobre las siguientes cuestiones:

- a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio.
- b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio.
- c) El estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.
- d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo, para poder mediar antes de acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.
- e) La adecuación del contenido de este Convenio colectivo a las reformas y cambios legislativos que se produzcan durante su vigencia.
- f) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión dando preferencia al proceso arbitral establecido por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

7. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo II

Sistema retributivo

Art. 10. *Conceptos salariales y extrasalariales.*

A. Conceptos salariales y extrasalariales

Las partes que suscriben el presente convenio, consideran preciso determinar, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de las percepciones económicas.

Teniendo en cuenta el ámbito de este convenio, la cuantía económica de los conceptos salariales, extrasalariales, horas extraordinarias, festivas y nocturnas, dietas y medias dietas, que mas abajo se describen, se han calculado con el valor de las cuantías que figuran en el anexo de tablas salariales que figura en el presente convenio, sin que, sin que en ningún caso las retribuciones puedan ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Los conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Indemnizaciones, gastos de transporte, dietas y medias dietas.

1. Salario Base. La cuantía del salario base vendrá determinada en las tablas salariales que forman parte del presente convenio y tiene devengo mensual/diario/hora efectiva de trabajo, en función de cada categoría profesional. El salario por hora efectiva de trabajo, previsto para determinadas categorías laborales, ha sido calculado teniendo en cuenta la parte proporcional de descansos semanales y anuales legalmente previstos, en función de la jornada anual pactada en la empresa. Consecuentemente, el salario mensual a percibir por cada trabajador, será el resultado de multiplicar el salario/hora por el número de horas efectivas de trabajo realizadas por el trabajador en el mes en curso, sin que el resultado mensual pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional mensual, que sea de aplicación en cada momento, proporcional al tiempo trabajado.

2. Gratificaciones extraordinarias. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se devengarán con carácter semestral. Las pagas extras no se devengarán mientras dure cualesquiera de la causa de suspensión del contrato, que se recogen en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre. No obstante, la empresa podrá conceder anticipos mensuales a cuenta de las pagas extraordinarias, que se reflejarán en las correspondientes nóminas.

Pluses salariales. Dentro de estos pluses, se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en el convenio y que constituyan contraprestación directa por el trabajo prestado.

3. Plus de Asistencia. Se trata de un plus salarial, que se devengará por día/hora de trabajo efectivo y que será igual para todas las categorías profesionales. Su importe aparece reflejado en las tablas anexas, teniendo un devengo diario o por hora de trabajo efectivo, dependiendo de la categoría profesional.

4. Plus penoso, tóxico o peligroso. Los trabajadores que hayan de realizar una labor que resulte excepcionalmente penosa, tóxica o peligrosa, percibirá un plus que representa un 15 por 100 sobre su salario base. Si estas labores se desarrollan durante la mitad de la jornada, el complemento sobre el salario base será del 8 por 100.

Desaparecidas las causas de penosidad, toxicidad o peligrosidad, cesará la obligación de abonar dicho plus, que no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

Gastos de transporte. Cuando como consecuencia del desarrollo de su actividad, los trabajadores hayan de desplazarse a un centro de trabajo distinto del habitual, tendrán derecho a que la empresa les abone los gastos de transporte, en la forma e importes previstos en la legislación vigente.

5. Dietas y medias dietas. En los desplazamientos de los trabajadores a centros de trabajos que se hallen en localidad distinta, a más de 40 km, a la de su centro de trabajo habitual o a la de su domicilio, se deberá abonar dieta que comprende los gastos de manutención y alojamiento.

Se abonará dieta completa si el trabajador no puede pernoctar en el que sea su domicilio habitual. La media dieta se abonará, cuando las labores a desarrollar se lleven a cabo en centro de trabajo distinto de aquel para el que fue contratado o distinto de su domicilio habitual y el trabajador si pueda pernoctar en su domicilio.

6. Plus Extra salarial. Se establece un plus extrasalarial, que se abonará por día de trabajo efectivo y que tiene por objeto, compensar los gastos que el trabajador pudiera tener en su puesto de trabajo, ya sea por ropa de trabajo, por desgaste de herramientas o cualquier otra causa, así como los gastos de desplazamiento, que a los trabajadores les genera acudir a su puesto de trabajo, con independencia de la distancia que hubiere de recorrer el trabajador para acudir al centro de trabajo en que preste servicios.

El importe del denominado plus extrasalarial se calculará por horas o día de trabajo, según las distintas categorías profesionales

B. Sistema retributivo para personal de producción

Este sistema de remuneración se aplica al personal de producción: Encargado, Jefes de Equipo, Oficiales de 1.^a, Oficiales de 2.^a, Ayudantes, Peones.

Este sistema pone en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y teniendo como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal; rendimiento que se alcanza por la especialización, sin menoscabo del cumplimiento estricto de las medidas de prevención de riesgos laborales y de la calidad.

Todos las actividades a realizar se consideran incluidas en la remuneración económica por unidades producidas, excepto las actividades reguladas en el punto 5 de este apartado B.

1. Remuneración por unidad producida.—Se establecen unas tablas de remuneración económica por unidad producida (metros cúbicos), siendo su medición objetiva, por estar relacionada directamente con los metros cúbicos de producción.

Siempre que la remuneración por unidad productiva exceda la remuneración mensual por la aplicación de los conceptos salariales y extra salariales (salario base, plus de asistencia, extra salarial, plus de peligrosidad, y horas extras), estos quedaran absorbidos por cuantía económica resultante de la remuneración por unidad producida durante dicho periodo.

Las mediciones por unidades producidas durante un periodo de trabajo, miden de forma objetiva, el rendimiento de la producción del trabajador.

Se establece la obligatoriedad de que todos los trabajadores elaboren el correspondiente parte de producción. Aquellos que no lo realicen, no percibirán los incentivos a la producción, con independencia de las sanciones, en que pudieren incurrir. Se considerara falta grave la no entrega de los partes de producción.

Si se produjeran reducciones de rendimiento por causa de falta reducción de contratación (carga de trabajo), ello determinará la obligatoriedad de las partes de someterse a un proceso de reducción de jornada o suspensión temporal de los contratos, sirviendo de base para fijar la disminución de la producción la comparativa de la producción obtenida, de acuerdo con las mediciones llevadas a cabo, en el período del mes anterior al momento de adoptar la medida.

Las partes se comprometen a aplicar soluciones colectivas o individuales de reducción de jornada o suspensión de contratos, para adecuar la producción contratada por la empresa a las horas efectivas de trabajo que sean necesarias, en un plazo no superior a 7 días.

2. Plus de producción.—Es un coeficiente a aplicar a las tablas de remuneración por unidad producida, que se negocia entre la empresa y los representantes de los trabajadores para cada cliente y/o obra.

Si resulta imposible obtener acuerdo, por discrepancias en cuanto a los cálculos a tener en cuenta, se aplicará el coeficiente que determine la empresa.

3. Prima extraordinaria.—Al objeto de incentivar la producción, la empresa puede establecer para cada cliente y/o obra una prima económica extraordinaria por alcanzar determinados objetivos de producción/remuneración.

En ocasiones resulta preciso, por las características del trabajo a desarrollar, culminar la tarea en circunstancias difíciles, lo que da lugar a que en estas ocasiones, se pueda generar un rendimiento extraordinario. Ante la multitud de situaciones que pueden dar lugar a que se genere este rendimiento extraordinario y siendo imposible abarcar todas las variables que pueden intervenir en su determinación, será la empresa, la que en cada momento, opte por aumentar la prima de producción, cuando se den dichas situaciones.

4. Todas las primas a la producción, no son conceptos consolidables, pues se hallan ligados a la cantidad o calidad del trabajo.

5. Aquellos trabajadores que realicen trabajos, que no sean susceptibles de medición, percibirán la retribución fijada en las tablas, por hora de trabajo efectivo.

Se establecen como actividades no ligadas a medición de la producción de metros cúbicos, las siguientes:

- Descarga en almacén de materiales procedente del suministrador de andamios
- Carga en almacén de materiales para devolución al suministrador de andamios
- Mantenimiento nave, limpieza camiones.
- Reconocimientos médicos,

6. Las partes convienen que las mediciones de la producción para el cálculo de las remuneraciones a la producción medidas en función de las tablas anexas, constituyen mediciones de la demanda y servicios que la empresa realiza a sus clientes en el periodo medido, en los términos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, como causas productivas.

Capítulo III

Jornada. Horas extraordinarias

Art. 11. *Jornada efectiva de trabajo.*—La jornada efectiva de trabajo en cómputo anual será de 1738 horas efectivas de trabajo para los años 2015 y 2016 y 2017.

Art. 12. *Flexibilidad de la jornada. Horarios.*—Dada la actividad de la empresa y la variabilidad de la producción, en la cual influyen diversos factores de difícil control que impiden hacer una programación fiable de la producción y del personal necesario, y con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa con la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta entre ambas partes el siguiente régimen de flexibilidad de la jornada y horarios.

El establecimiento de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en las leyes y en el presente convenio. Con carácter anual, se publicará el calendario laboral y el horario habitual de trabajo, el cual puede ser modificado por necesidades de producción de la empresa.

La empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria de cada trabajador, con un mínimo de 5 horas de trabajo efectivo en caso de reducción y un máximo de 10 horas de trabajo efectivo en caso de incremento. Podrán realizarse 12 horas de trabajo efectivo solo en supuestos excepcionales y en todo caso, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, habrán de haber transcurrido 12 horas.

En el supuesto de que durante un período prolongado, se vengán realizando jornadas con mínimo de trabajo efectivo o si existiera una cadencia de poca actividad, las partes se comprometen a aplicar soluciones colectivas o individuales de reducción de jornada o suspensión de contratos, para adecuar la producción a las horas efectivas de trabajo que sean necesarias.

El desarrollo de la jornada de trabajo que ha de desarrollar cada trabajador, se pondrá en su conocimiento con suficiente antelación, salvo que por imprevistos del cliente, no sea posible comunicarlo, obligándose el trabajador a prestar sus servicios en los tiempos en que sea para ello requerido.

Para trabajos fuera de horario por circunstancias de urgencia, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá establecer un orden de llamada entre el personal de producción, de carácter rotatorio, de forma que se repartan los trabajos fuera de horario entre todos los trabajadores de producción. Los trabajadores se obligan a acudir y realizar dichos trabajos respetando los órdenes de llamada establecidos.

Art. 13. *Recuperación de horas no trabajadas.*—Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministro de materiales, paralización de la obra o cualquier causa tanto imputables, como no imputables a la empresa, se recuperarán a razón de dos horas diarias en los días laborables de los seis meses siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y a los representantes legales.

Se regulará una bolsa de horas no trabajadas por cada trabajador con carácter mensual, que se podrán compensar con tiempo de descanso en el trimestre natural.

Las horas no trabajadas se compensarán con la realización de horas extraordinarias.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias, se podrán compensar por tiempo de descanso, o con horas de paralización no imputables a la empresa y en tal caso se tendrán que compensar dentro del trimestre natural en el que se realizaron, de tal forma que si no se compensan dentro del mismo se abonarán por parte de la empresa en la nómina del mes siguiente a la finalización del trimestre natural.

Las horas extraordinarias compensadas no se computaran a los efectos de los límites fijados para las mismas.

En ningún caso, salvo autorización expresa de la empresa, los días de descanso por la compensación de las horas extras se podrán acumular a los periodos de vacaciones, semana santa, navidades y reyes, festivos y puentes.

Art. 15. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables. El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral y hasta el 31 de diciembre de cada año. No obstante, si disfrutadas las vacaciones, causare baja antes de concluir el año, las vacaciones disfrutadas en exceso, le serán descontadas de su liquidación.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en función del tiempo de trabajo durante el mismo.

La empresa elaborará un calendario de vacaciones por cada centro de trabajo, con la antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas de disfrute, con dos meses de antelación al menos al inicio del período vacacional.

Las vacaciones se disfrutaran dentro del año natural, no siendo susceptibles de acumulación para años siguientes, ni de compensación económica.

El trabajador elegirá el disfrute de la mitad de sus vacaciones anuales, fijándolo en el periodo vacacional del calendario laboral. Los restantes quince días serán elegidos por la empresa, pudiendo distribuirlos en períodos mínimos de cinco días y debiendo comunicar al trabajador la fecha de disfrute, con al menos dos días de antelación a la fecha de inicio.

Capítulo IV

Contratación

Art. 16. El ingreso al trabajo podrá realizarse a través de cualesquiera de las modalidades de contratación legalmente existentes.

Contrato para trabajo fijo en obra. Según lo previsto en el Artículo 15.1.^a) del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo dispuesto en la D. Adicional Tercera de la Ley 32/2006 de 18 de Octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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.

Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición, podrá prestar servicios en distintos centros de trabajo en una misma provincia, siempre que exista acuerdo para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo establecido en el convenio provincial del sector de la construcción correspondiente.

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

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

Si se produjera la paralización temporal de la 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, operarán la terminación de la obra y cese previstos en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su caso, la Comisión Paritaria, dispondrán, 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. Di-

cha 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 incluirse en los regulado en el apartado.

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

Contrato eventual por circunstancias de la producción. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica su 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.

Con carácter general, en el supuesto de que la empresa cliente, decida extinguir su contrato con la empresa, no se produce la sucesión de empresas y por tanto, los trabajadores no tendrán derecho a que el nuevo empresario, se subrogue en sus contratos de trabajo

Art. 17. *Clasificación profesional.*—1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 ET y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores de la empresa en grupos profesionales, según la clasificación establecida en el V Convenio Colectivo General de la Construcción (“Boletín Oficial del Estado” de 10 julio de 2013).

2. La clasificación profesional, se estructura en ocho grupos profesionales. En el anexo X del V Convenio Colectivo General (“Boletín Oficial del Estado” de 10 julio de 2013) se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

3. En el anexo XI del V Convenio Colectivo General (“Boletín Oficial del Estado” de 10 julio de 2013) se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

Art. 18. *Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.*—Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad, se procederá a:

1. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

2. Atribuir a una Comisión de Igualdad de Oportunidades competencias, para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará 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.

Se creará una Comisión de Igualdad de Oportunidades formada por un representante nombrado por la parte social y otro nombrado por la empresa, que trazarán las líneas de actuación, para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general, la comisión tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibilite la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa, en materia de género.

Faltas y sanciones

Art. 19. *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.

Art. 20. *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.

Art. 21. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Art. 22. *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.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o el uso de cualquier sustancia estupefaciente y ello, con independencia de repercuta o no negativamente en el trabajo.
- q) La negativa del trabajador a ser sometidos a controles de alcoholemia y de consumo de drogas, dentro de su jornada de trabajo.
- r) La no elaboración por el trabajador del correspondiente parte de producción o la falta de entrega, en los plazos establecidos a sus superiores.

Art. 23. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez o la toxicomanía, que exceda de los límites que son sancionables en la normativa de conducción de vehículos.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Art. 24. *Sanciones. Aplicación.*—1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.

- b) Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - c) Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
 - Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
 - b) La categoría profesional del mismo.
 - c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Art. 25. *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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La actividad principal de la empresa se concentra en la prestación de servicios para el sector industrial y de la construcción en los cuales se producen grandes variaciones en la demanda y precios. Por ello, ambas partes acuerdan que en el supuesto de que sea necesario ajustar los costes de personal para la adjudicación de futuros contratos, se negociará la inaplicación del convenio colectivo actual. Para la aplicación de esta cláusula se iniciará el correspondiente período de consultas con la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Derecho Supletorio

En todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo dispuesto sobre la materia en el convenio de ámbito superior y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

TABLA RETRIBUCION DIARIA

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
CATEGORIAS	ENCA.	CAPATAZ	OFIC. 1ª	OFIC. 2ª	AYUD.	PEÓN ESP.	PEÓN ORD.
Salario base por día	26,32	25,11	25,07	24,81	24,35	23,94	23,57
Plus de Asistencia por día trabajado	3,53	3,53	3,53	3,53	3,53	3,53	3,53
Plus Extrasalarial por día trabajado	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62
Total mes	924,44	887,60	886,38	878,46	864,46	851,97	840,71
Paga Extra	1.230,14	1.179,31	1.178,86	1.152,07	1.136,86	1.123,32	1.123,32
Vacaciones	1.230,14	1.179,31	1.178,86	1.152,07	1.136,86	1.123,32	1.123,32

TABLA RETRIBUCION HORARIA

Salario base por hora efectiva de trabajo	7,00	6,69	6,68	6,59	6,48	6,38	6,31
Plus de Asistencia por hora efectiva de trabajo	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45
Plus Extrasalarial por hora efectiva de trabajo	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33

TABLA RETRIBUCION MENSUAL

NIVELES	II	III	IV	IV	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORIAS	TITUL. SUP	JEFE ADM. 1ª	ENCAR. GRAL	JEFE ADM 2ª	OFIC. AMD. 1ª	DELNTE. 2ª	OFIC. AMD. 2ª	AUX. ADM.		
Salario base mensual	1.011,15	940,01	866,55	847,07	763,42	755,43	755,43	741,44		
Plus de Asistencia mensual por día trabajado	52,32	53,32	53,32	53,32	53,82	53,82	53,82	53,82		
Plus Extrasalarial mensual por día trabajado	70,68	70,68	70,68	70,68	70,68	70,68	70,68	70,68		
Total mes	1.134,15	1.064,01	990,55	971,07	887,92	879,93	879,93	864,94		
Paga Extra	1.517,98	1.379,24	1.320,21	1.293,51	1.178,86	1.152,07	1.152,07	1.136,86		
Vacaciones	1.517,98	1.379,24	1.320,21	1.293,51	1.178,86	1.152,07	1.141,07	1.136,86		

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVELES	II	III	IV	IV	VI	VII	VIII	IX	X
CATEGORIAS	TITUL. SUP	JEFE ADM 1ª	ENCAR. GRAL	JEFE ADM 2ª	OFIC. AMD. 1ª	DELNTE. 2ª	OFIC. AMD. 2ª	AUX. ADM.	VIGIL.
2 primeras	12,86	12,58	11,28	11,32	10,79	10,22	9,72	9,58	9,17
Tercera y resto	13,23	12,92	11,66	11,47	11,06	10,50	10,02	9,90	9,38
Sábados y Festivos	14,73	14,38	12,95	12,77	12,27	11,66	11,11	10,98	10,46

NIVELES	XIII	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
CATEGORIAS	FORMAC.	ENCARG	CAPATAZ	OFIC. 1ª	OFIC. 2ª	AYUDANTE	PEÓN EAPESP.	PEONPEÓN ORD.
2 primeras	5,92	10,70	10,19	9,73	9,31	9,17	8,74	8,42
Tercera y resto	6,36	11,02	10,49	10,02	9,57	9,22	8,97	8,70
Sábados y Festivos	6,74	12,25	11,66	11,62	10,66	10,25	9,97	9,60

(03/13.631/15)

