

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Arga-Pal, Sociedad Limitada” (código número 28101432012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Arga-Pal, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de junio de 2016, 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 los artículos 2.1.a) de dicho Real Decreto, 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 22 de julio de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

## PRÓLOGO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa “Arga-Pal, Sociedad Limitada” y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional y territorial.*—El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa “Arga-Pal, Sociedad Limitada” y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro de la provincia de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2016 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Art. 4. *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 General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo en el plazo máximo 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.

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 soluciones de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Art. 6. *Comisión Mixta Paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría absoluta de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren expresamente al acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su reglamento.

## Capítulo II

### *Tiempo de trabajo*

Art. 7. *Jornada laboral.*—1. La jornada laboral pactada en cómputo anual para 2016 es de 1.738 horas de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes. Para 2017 y 2018 la jornada se pacta en 1.738.

El horario de trabajo diario habitual será de 8 a 13 horas por la mañana y de 15 a 18 horas por la tarde.

2. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

- a) La interrupción de 15 minutos destinados al consumo del bocadillo.
- b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de la misma.

Las partes firmantes recomiendan que, a ser posible, si la empresa efectúa el pago en efectivo a algún empleado dentro de la jornada de trabajo, adopten las medidas pertinentes y que se evite la interrupción de la actividad laboral.

Los supuestos previstos en los apartados a) y b) se considerarán como tiempo de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribibles a ningún efecto.

Art. 8.—*Inclemencias del tiempo.*—En caso de inclemencias del tiempo, el jefe de obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos. Si una vez iniciados se suspendiera, el tiempo trabajado se abonará a razón del salario percibiendo durante el mes natural anterior por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias. El tiempo no trabajado se abonará a razón del salario pactado en este convenio.

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

El 50 por 100 de las jornadas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperadas por el personal afectado dentro del trimestre siguiente de producida la inclemencia, siempre que dichas jornadas perdidas no excedan de seis al año.

Art. 9.—*Vacaciones anuales.*—1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán conforme al acuerdo llegado entre empresa y trabajador, disfrutándose siempre en períodos naturales. Los trabajadores que ingresen en la empresa con fecha posterior al 1 de enero tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones del tiempo efectivo trabajado.

2. La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad, lactancia y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas, aunque haya terminado el año natural y por contingencias distintas a las anteriores podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 10. *Descanso semanal y calendario laboral.*—1. Los sábados y los domingos y los días 24 y 31 de diciembre serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores. El disfrute de las fiestas oficiales que coincidan con sábado o domingo se trasladará al lunes siguiente.

2. El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en el anterior, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

3. En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la Comisión Paritaria descrita en el artículo 6 del presente Convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la Antigüedad en la Empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

Las horas extraordinarias serán compensadas a razón de un tiempo de descanso adicional de hora y media por cada hora extraordinaria realizada; dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

Art. 12. *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 cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable, vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 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 responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

### Capítulo III

#### *Permisos, licencias, incapacidad temporal y maternidad*

Art. 13. *Licencias retribuidas.*—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 doce días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo o de padres.
- 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 otros seis días, a petición del trabajador, previa comunicación a la empresa, siendo exclusivamente retribuidos los seis primeros días.

- e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e) el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por 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.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. En el supuesto de que opten por el permiso de una hora continuada, su disfrute se producirá al principio o al final de la jornada laboral. 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, indistintamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse en estos supuestos, mediante certificación de la empresa en la que trabaje el padre o la madre que no va a disfrutar este permiso, el no ejercicio en la misma de este derecho.

5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce 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 aquella.

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.

Art. 14. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*—1. Complemento en caso de hospitalización: Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y plus de actividad y asistencia fi-

dados en este convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

2. Complemento en caso de accidente: En los supuestos de accidentes de trabajo, con baja médica, las empresas abonarán el complemento establecido en el artículo anterior, durante el período máximo de 75 días desde la fecha de la baja, siempre que dure la situación de incapacidad laboral transitoria, aun cuando el trabajador no haya requerido hospitalización.

Art. 15. *Licencias o permisos no retribuidos.*—En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso.

## Capítulo IV

### *Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*

Art. 16. *Excedencia voluntaria.*—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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

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. 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. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Art. 17. *Excedencias extraordinarias.*—La Empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

- Privación de libertad del trabajador por detención o prisión preventiva o condena firme.
- Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Art. 18. *Excedencia forzosa.*—El presente Convenio en esta materia se regulara por lo dispuesto en el artículo 92 del V Convenio General del Sector de la Construcción (“Boletín Oficial del Estado” número 64, de 15 de marzo de 2012).

Art. 19. *Reserva del puesto de trabajo.*—1. Los trabajadores que se encuentren en cualquiera de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, señaladas en los tres artículos anteriores, tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo. La reincorporación al mismo se hará en los plazos y supuestos siguientes:

- a) En el supuesto de excedencia voluntaria, siempre que se avise con antelación al final de la misma, excluyendo de esta a los trabajadores que se encuentran en excedencia por cuidado de hijos y/o cuidado de familiares. Una vez hecha la petición de reingreso, el trabajador dispondrá del plazo máximo de un mes desde el final de la excedencia para reincorporarse a su puesto de trabajo.
- b) En los supuestos de privación de libertad cuando el trabajador sea puesto en libertad sin cargos o la sentencia sea la libre absolució, dispondrá del plazo máximo de un mes desde la puesta en libertad para reincorporarse a su puesto de trabajo.
- c) También regirá el plazo de un mes para la reincorporación en los supuestos de condena menor de dieciocho meses o de concesión de la libertad provisional o del tercer grado antes de cumplir dieciocho meses de ausencia al trabajo.  
La Empresa no está obligada a admitir al trabajador en los supuestos en que la condena impuesta conlleve la ausencia al trabajo durante períodos superiores a los señalados o en el supuesto de que la sentencia condenatoria esté motivada por actos contra los bienes o el personal de la Empresa.
- d) En el supuesto de excedencia por ejercicio de cargo público o sindical, el plazo de reincorporación será de dos meses desde el final de la ocupación del cargo.
- e) También será de dos meses, desde la finalización del servicio, el plazo de reincorporación en el supuesto de cumplimiento del Servicio Militar o de la Prestación Social Sustitutoria.

2. En los supuestos b) y d) del apartado anterior, el tiempo en excedencia computará a efectos de Antigüedad en la Empresa.

3. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán siempre sustituidos, durante el tiempo que dure su ausencia, por otros trabajadores que suscribirán con la Empresa contratos de interinidad según lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. En el supuesto en el que el trabajador sustituido no se reincorporara a su puesto de trabajo en el plazo establecido en este Convenio o por las disposiciones legales o reglamentarias, el trabajador contratado en interinidad lo sustituirá definitivamente, transformándose el contrato de interinidad en un contrato igual al del trabajador sustituido.

4. La empresa podrá, en todos los supuestos señalados en el punto 1 del presente artículo, prorrogar hasta quince días la incorporación efectiva al puesto de trabajo, tan solo a fin de poder cumplir con el tiempo de preaviso legal necesario para la finalización de los contratos de interinidad descritos en el punto 3.

**Art. 20. Despido improcedente.**—Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho, en todos los casos, a una indemnización de cuarenta y cinco/treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de cuarenta y dos/veinticuatro mensualidades.

Cuando el despido de un trabajador afectado por el presente Convenio sea declarado improcedente, la opción a cobrar la indemnización o volver a ocupar su puesto de trabajo será ejercida por el trabajador.

**Art. 21. Extinción de contratos por causas técnicas, objetivas.**—Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho, en todos los casos, a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de doce mensualidades.

**Art. 22. Extinción de contratos por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**—Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho, en todos los casos, a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de nueve mensualidades.

## Capítulo V

### Contratación

**Art. 23. Modalidades de contratación.**—El ingreso al trabajo (que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias) será para un puesto de trabajo concreto. Este 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.

a) Contrato fijo de plantilla:

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

b) Contrato fijo de obra:

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la disposición adicional 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 trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.
2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

Por ello y con independencia de su duración no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del Estatuto de los Trabajadores o de subrogación regulado en el artículo 19 del presente Convenio.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término.
4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales, debiendo mantenerse el contrato vigente durante ese tiempo.

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.

Si el empresario no hiciera uso de la facultad sustitutoria a que se alude anteriormente, durante el período de preaviso el trabajador quedará autorizado para que, en los tres días laborables últimos del mismo, disfrute de dos horas de permiso retribuido en su jornada de tarde, con el fin de que pueda buscar empleo, o alternativamente, y de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, aquel podrá disfrutar de cinco horas de la jornada de último día.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo. Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese equivalente a la proporción de la cantidad que resultara de abonar doce días de salario por cada año trabajado.
- c) 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 equivalente a la proporción de la cantidad que resultara de abonar doce días de salario por cada año trabajado.
  2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de seis meses en un período de doce 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. 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.  
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) No podrán ser contratados bajo esta modalidad, 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.
    - e) 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 d) precedentes.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya 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.

f) 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.

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

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

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

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará 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.

j) 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.

4. Las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal serán revisadas, y en su caso adaptadas al presente Convenio, por la Comisión Mixta Paritaria descrita en su artículo 6 y según lo dispuesto en el mismo.

Art. 24. *Control de la contratación.*—Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Art. 25. *Período de prueba.*—1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- b) Empleados:
  - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
  - Niveles VI al X: Dos meses.
  - Resto de personal: Quince días naturales.
- c) Personal operario:
  - Encargados y Capataces: Un mes.
  - Resto de personal: Quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. 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.

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

## Capítulo VI

### *Clasificación profesional y promoción en el trabajo*

Art. 26. *Clasificación profesional.*—1. Gestión técnica, diseño y planificación: Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etcétera.

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

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

- a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etcétera.
- b) Calidad.
- c) Medio ambiente.
- d) Prevención de riesgos laborales.
- e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etcétera).

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

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

2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.
3. Tareas: se realiza una descripción —de carácter enunciativo y no exhaustivo— de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

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

#### GRUPO 1

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

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

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

— Área de producción y actividades asimiladas:

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaletas, etcétera).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etcétera.
6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

— Área de servicios transversales:

1. Realización de recados y encargos.
2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

#### GRUPO 2

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

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

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

— Área de producción y actividades asimiladas:

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada —dumper—, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
5. Manejar maquinaria auxiliar, no automática (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etcétera).

- Área de servicios transversales:
  1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
  2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
  3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.
  4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

### GRUPO 3

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

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

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

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

- Área de gestión técnica, diseño y planificación.
  1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.
- Área de producción y actividades asimiladas:
  1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etcétera.
  2. Interpretar planos y croquis sencillos.
  3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
  4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
  5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.
- Área de servicios transversales:
  1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
  2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
  3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
  4. Grabar datos en los sistemas informáticos.
  5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
  6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
  7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

### GRUPO 4

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

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

Formación: Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secunda-

ria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

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

- Área de gestión técnica, diseño y planificación:
  1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
- Área de producción y actividades asimiladas:
  1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
  2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
  3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
  4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la “cuadrilla” a pie de tajo.
  5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
  6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
  7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etcétera.
  8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.
- Área de servicios transversales:
  1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
  2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
  3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etcétera, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
  4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
  5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I + D + I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etcétera).
  6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
  7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

#### GRUPO 5

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

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

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

- Área de gestión técnica, diseño y planificación:
  1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
  2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
  3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
  4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
  5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
  6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.
  7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etcétera, en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.
- Área de producción y actividades asimiladas:
  1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
  2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etcétera).
  3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
  4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
  5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
  6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.
- Área de servicios transversales:
  1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
  2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
  3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
  4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etcétera.
  5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
  6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.
  7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

## GRUPO 6

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

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

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

- Área de gestión técnica, diseño y planificación:
  1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etcétera.
  2. Realizar mediciones y planos topográficos.
  3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
  4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.
- Área de producción y actividades asimiladas:
  1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
  2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
  3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
  4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
  5. Planificar y organizar la obra.
  6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
  7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.
- Área de servicios transversales:
  1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I + D + I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etcétera). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
  2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
  3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

## GRUPO 7

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

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

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

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

- Área de gestión técnica, diseño y planificación:
  1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
  2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.
  3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.
  4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.
- Área de producción y actividades asimiladas:
  1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.
  2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
  3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.
- Área de servicios transversales:
  1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
  2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
  3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

#### GRUPO 8

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

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

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

- Área de gestión técnica, diseño y planificación:
  1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
  2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
  3. Diseñar y dirigir la política comercial.
  4. Diseñar y dirigir la política financiera.

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

Art. 27. *Promoción interna.*—1. La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la Empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los operarios que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica, la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la Empresa y otra de los Trabajadores, no pudiendo formar parte de ésta los representantes de los trabajadores que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el Representante de los Trabajadores o trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.

2. La Empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para los trabajadores de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto en el punto anterior, excepto lo referente a la exigencia de contratación de trabajadores del exterior.

Art. 28. *Movilidad funcional.*—1. La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada una sola vez al mismo trabajador.

2. Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varios los trabajadores susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores anteriormente citados), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

3. La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto, que habrá de ser proporcionada al trabajador en horas de trabajo.

4. La Representación de los Trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la aplicación de este tipo de movilidad. El no cumplimiento de este requisito implicará la nulidad de la decisión.

Art. 29. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. La realización de funciones de superior o inferior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y su duración nunca podrá superar el período de seis meses en un año u ocho meses en dos años. El trabajador afectado, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

3. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

4. Si la realización por un trabajador de funciones de categoría superior supera un período de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos, el trabajador ascenderá automáticamente a dicha categoría, sin perjuicio de que una vez resueltas las razones técnicas u organizativas que motivaron el cambio, el trabajador pueda retornar a sus funciones anteriores manteniendo la retribución salarial de la nueva categoría; no obstante lo anterior, en el supuesto de que en la Empresa se oferten plazas correspondientes a su nueva categoría, con vacante o sin vacante, el trabajador afectado pasará a ocupar dicha plaza con carácter definitivo.

## Capítulo VII

### *Seguridad e higiene y salud laboral*

Art. 30. *Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*—Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 31. *Formación de los trabajadores.*—1. La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2. Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como “conocimientos mínimos indispensables” al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A), del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

3. El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4. La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Art. 32. *Evaluación de riesgos.*—La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 33. *Comité de Seguridad y Salud.*—Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará mensualmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el período interreuniones. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los Delegados de Prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la Empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de siete días laborales desde su recepción.

Art. 34. *Reconocimiento médico anual.*—La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Art. 35. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio equipos de ropa de trabajo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio. El primero se entregará al comienzo de la prestación de sus servicios.

La ropa de trabajo dependiendo de la climatología consistirá en un equipo de camisa o polo, chaleco, pantalón y chaqueta u otro de buzo o chaqueta y pantalón y anorak.

Antes del 28 de febrero se entregará: buzo, pantalón y chaqueta. Antes del 30 de junio se entregará polo, chaleco, camisa y pantalón. Antes del 31 de octubre chaqueta, pantalón, camisa y anorak.

En la ropa de trabajo no figurará nombre o anagrama alguno, y solo a efectos de identificación se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si la ropa de trabajo entregada no respetara estas características, se entenderá como no entregada y el trabajador afectado podría negarse a usarla.

Cuando la Ley lo disponga, las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de botas con plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

Si la empresa incumpliera los plazos previstos para la entrega de la ropa de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma.

## Capítulo VIII

### *Representación de los trabajadores y otros derechos sociales*

Art. 36. *Información.*—La información que legalmente deba facilitarse a los Comités de Empresa podrá trasladarse por estos exclusivamente a las Centrales Sindicales representadas en el centro de trabajo de que se trate, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter reservada.

Se establece, asimismo, la obligación de intercambiar información a nivel del sector y provincia entre la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Metal, Construcción y Afines de UGT Madrid, Federación de Industria (MCA-UGT) y CC OO Construcción y Servicios firmantes de este convenio.

Las materias sobre las que verse la información a que se refiere el párrafo anterior serán determinadas por la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 7. *Tablón de anuncios.*—En todos los centros de trabajo donde existan representantes de los trabajadores en el seno de la empresa será obligatoria la existencia de tablones de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés laboral. Se dará copia a la empresa de todo lo publicado en el tablón de anuncios.

Art. 38. *Representación unitaria.*—Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.  
En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.
- c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Art. 39. *Representación sindical.*—En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Art. 40. *Responsabilidad de los sindicatos.*—Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

Art. 41. *Cláusula especial.*—La aplicación de las mejoras económicas del convenio tendrá repercusión en los precios, incluso en las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costos salariales que este convenio determine.

Art. 42. *Derecho de reunión.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

## Capítulo IX

### Aspectos económicos

Art. 44. *Composición de las retribuciones.*—Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

- a) Salarios base: Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio.
- b) Plus actividad: Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio.
- c) Plus extrasalarial: Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio.
- d) Pagas extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 20 de junio y la otra el 20 de diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de salario base. Pudiendo ser prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias por acuerdo entre trabajador y empresa.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

- e) Dietas: El importe de la dieta completa y de la media dieta será la siguiente para el año 2015:
  - Dieta completa: Para todos los niveles 44,60 euros diarios.
  - Media dieta: Para todos los niveles 10,05 euros diarios.

Las cantidades que por media dieta se fijan en el presente artículo serán de aplicación desde la fecha de la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2018.

- f) Trabajos nocturnos: El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas excedan de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

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

- g) Plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos:
  1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaron 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.

Art. 45. *Anticipos y préstamos.*—1. Anticipo a cuenta: Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán pedir anticipos a cuenta de los salarios de la mensualidad en curso. La cuantía de estos anticipos no podrá ser superior al importe del salario mensual.

La entrega al trabajador de la cantidad anticipada se hará lo antes posible, en todo caso antes de las cuarenta y ocho horas siguientes a la petición del anticipo.

2. Anticipo extraordinario: Por asuntos de salud personal o familiar, pagos urgentes de requerimientos judiciales o necesidades personales de carácter urgente, la Empresa concederá un anticipo de hasta tres mensualidades reintegrables en un plazo máximo de 12 mensualidades. La concesión de este anticipo se hará, siempre que no exista otro pendiente de cancelar, en el plazo máximo de una semana.

Art. 46. *Seguros complementarios de la Seguridad Social.*—Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa contratará a su cargo, para todos los traba-

jadores, un seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente total y absoluta, siempre y cuando el trabajador cause baja en la Empresa.

La cobertura del seguro, que se abonará íntegra y de una sola vez, será de 2.000.000 de pesetas.

A la suscripción del seguro, el trabajador designará el beneficiario o los beneficiarios en el supuesto de fallecimiento del asegurado.

Se entregará copia, a la Representación de los Trabajadores, de las pólizas suscritas.

Art. 47. *Subida salarial para los años 2017 y 2018 y cláusula de revisión salarial.*— Para los años 2017 y 2018 se pacta una subida salarial del 0,5 por 100 puntos sobre los importes acordados en tabla salarial anexa.

El resto de los conceptos retributivos, incluidas las gratificaciones extraordinarias, subirán cada año 0,5 por 100 puntos.

## Capítulo X

### *Régimen disciplinario*

Art. 48. *Principios de aplicación.*—1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

4. La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Art. 49. *Consideraciones especiales.*—La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y deberán ser tratadas como las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

Art. 50. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.
- h) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- j) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Art. 51. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
- e) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.
- i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
- j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
- k) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

Art. 52. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
- k) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- m) El acoso sexual.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el período de tres meses.

Art. 53. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
  - Despido disciplinario.

Art. 54. *Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.*—1. Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo de Sector de la Construcción y Obras Públicas y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Todos los aspectos económicos señalados en los anteriores artículos, tendrán efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2016, las cláusulas incorporadas en el presente Convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGA JUNIO	PAGA NAVIDAD
<b>Personal Técnico</b>					
<b>GRUPO I</b>					
Personal de Limpieza	675,85 €	159,00 €	115,35 €	675,85 €	675,85 €
Botones	655,20 €	150,00 €	115,35 €	655,20 €	655,20 €
<b>GRUPO II</b>					
Vigilante	680,25 €	160,00 €	115,35 €	680,25 €	680,25 €
Aspirante Administrativo	655,20 €	150,00 €	115,35 €	655,20 €	655,20 €
<b>GRUPO III</b>					
Auxiliar Administrativo	695,75 €	165,00 €	115,35 €	695,75 €	695,75 €
Oficial Administrativo de 2ª	715,00 €	170,00 €	115,35 €	715,00 €	715,00 €
<b>GRUPO IV</b>					
Delineante de 2ª	730,00 €	176,00 €	115,35 €	730,00 €	730,00 €
Oficial Administrativo de 1ª	750,00 €	180,00 €	115,35 €	750,00 €	750,00 €
Encargado General	795,00 €	189,00 €	115,35 €	795,00 €	795,00 €
<b>GRUPO V</b>					
Jefe de 2ª Administrativo	795,00 €	189,00 €	115,35 €	795,00 €	795,00 €
<b>GRUPO VI</b>					
Jefe de 2ª Administrativo	795,00 €	189,00 €	115,35 €	795,00 €	795,00 €
<b>GRUPO VII</b>					
Personal Titulado Medio	850,00 €	195,00 €	115,35 €	850,00 €	850,00 €
<b>GRUPO VIII</b>					
Jefe Personal	830,00 €	194,00 €	115,35 €	830,00 €	830,00 €
Personal Titulado Superior	1.013,50 €	215,00 €	115,35 €	1.013,50 €	1.013,50 €
<b>Personal Obrero</b>					
<b>GRUPO I</b>					
Peón Especialista	734,30€	104,00€	91,57€	734,30€	734,30€
Peón	734,30€	103,00€	91,57€	734,30€	734,30€
Pinche 17-18 años	680,20€	75,00€	91,57€	680,20€	680,20€
Pinche 16-17 años	676,70€	70,00€	91,57€	676,20€	676,20€
<b>GRUPO II</b>					
Oficial de 2ª	762,80€	107,00€	91,57€	762,80€	762,80€
Oficial de 3ª	742,40€	105,00€	91,57€	742,40€	742,40€
<b>GRUPO III</b>					
Encargado	837,20€	120,00€	91,57€	837,20€	837,20€
Capataz	823,40€	115,00€	91,57€	823,40€	823,40€
Oficial de 1ª	800,00€	110,00€	91,57€	800,00€	800,00€

(03/28.872/16)

