

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 10** *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Obras y Urbanizaciones Victoria, S. L., (código número 28100542012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Obras y Urbanizaciones Victoria, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de mayo de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

En Madrid, a 16 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OBRAS Y URBANIZACIONES VICTORIA, S.L.

Por una parte, D. Pedro Zamora Roncero y D. José María Illescas Del Álamo en calidad de de administradores mancomunados de la empresa. Y de la otra, D. Jesús Torres Illescas, D. Jesús Manuel Ortiz Rabadán y D. Antonio Carretero Cañadilla en calidad de delegados de personal, tras una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OBRAS Y URBANIZACIONES VICTORIA, S.L. PARA EL AÑO 2020-2023, (Código de Convenio 28100542012014) negociado por la Mesa formada al efecto.

ARTICULO 1. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan dentro de la Comunidad de Madrid.

ARTICULO 2. AMBITO TEMPORAL

1. El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 01 de enero de 2020. Su entrada en vigor se producirá a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad.

2. Tendrán la vigencia de 4 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2023,

ARTICULO 3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISION 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 un mes 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 máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

ARTICULO 4. RESERVA MATERIAL DE NIVEL SECTORIAL ESTATAL.

Todas aquellas materias no dispuestas en este convenio se regirán por lo establecido en el Convenio colectivo general del sector de la construcción.

ARTICULO 5. VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

ARTICULO 6. INGRESO EN EL TRABAJO

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

2. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras,

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

ARTICULO 7. PRUEBAS DE APTITUD

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

ARTICULO 8. VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD

Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, la empresa ofrecerá a todos los trabajadores la opción de realizar un reconocimiento médico obligatorio previo a la contratación. También se garantizará un nuevo reconocimiento médico optativo para el trabajador con periodicidad anual, mientras se mantenga la relación contractual.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada

ARTICULO 9. PERIODO 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:

— Encargados y Capataces: Dos meses.

— Oficial de oficios y administrativos: Un mes.

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.

No será aplicable el desistimiento del empresario en el plazo del periodo de prueba respecto de aquellas trabajadoras en situación de embarazo, desde la fecha de inicio del mismo y hasta el comienzo del periodo de suspensión o de maternidad. Esta protección se aplicará aun siendo la causa del desistimiento distinta a la de la situación de embarazo o maternidad.

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.

ARTICULO 10. CONTRATACION

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.

El contrato fijo de plantilla será la modalidad normal de contratación a realizar en todos los centros de trabajo.

ARTICULO 11. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION

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 por importe correspondiente al equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional correspondiente.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de tres años.

ARTICULO 12. ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial mínima salarial se compone remuneración mínima bruta anual.

La remuneración mínima bruta anual se compone por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Gratificación Extraordinaria de Verano.
- Gratificación Extraordinaria de Navidad.

La remuneración mínima bruta anual para el año 2020 se establece para cada categoría en las siguientes cuantías:

- Oficial 1ª de Oficio: 16.892,26.-€
- Oficial 1ª Administrativo: 17.403,43.-€
- Oficial 2ª Administrativo: 16.892,26.-€
- Auxiliar Administrativo: 16.643,22.-€
- Ayudante de Oficio: 16.397,27.-€

Durante la vigencia del presente convenio no podrá ser inferior al referenciado para el Convenio colectivo general del sector de la construcción en cada año de vigencia concurrente.

Para cada año se establece la subida salarial por importe equivalente al I.P.C. En ningún momento las tabla salariales nunca podrán ser inferiores a las establecidos en el Convenio general del sector de la construcción,

ARTICULO 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1.El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre son equivalentes a una mensualidad del salario base.

3. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de Diciembre.

4. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, se devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

5. Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

6. El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

7. Se prohíbe expresamente el prorrateo de pagas extraordinarias.

ARTICULO 14. ABSORCION Y COMPENSACION.

A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual

ARTICULO 15. 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.

ARTICULO 16. COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACION

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral. La empresa abonará un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base, durante los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

ARTICULO 17. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE

En los supuestos de accidentes de trabajo, con baja médica, la empresa abonará 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 temporal.

ARTICULO 18. JORNADA

1. La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a sábados.

2. La duración de la jornada durante el año 2020 será de 1.736 horas de trabajo efectivo. La distribución de la jornada se realizará conforme al calendario de actuación en cada una de las obras. En defecto de ello, conforme al Convenio Colectivo de la Construcción de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

ARTICULO 19. HORARIO DE TRABAJO

El horario laboral general estará comprendido entre las ocho y las diecinueve horas de lunes a viernes. Los sábados de ocho a quince.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, la plantilla podrá iniciar y terminar la jornada diaria de trabajo, con media hora de retraso sobre el horario pactado en el párrafo anterior, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural.

ARTICULO 20. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

En caso de inclemencias del tiempo, el encargado o persona designada por la empresa decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos.

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. Todas 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.

ARTICULO 21. VACACIONES

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

Se flexibiliza el disfrute de las vacaciones para permitir conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar y se acepta, de mutuo acuerdo, entre la empresa y los trabajadores, la posibilidad de distribuir los días de vacaciones en más de un periodo. Estos serán, como mínimo, de diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año. El periodo concedido se iniciará en día laborable.

3. Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 28 de febrero del año posterior, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

4. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

6. En el supuesto de que en el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTICULO 22. PERMISOS Y LICENCIAS

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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.
- h) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados

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

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una

norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas 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. 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 aquélla.

ARTICULO 23. ROPA DE TRABAJO.

La Empresa afectada por este Convenio entregará al personal a su servicio, equipos de ropa de trabajo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

Art. 24. COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Se establece una comisión paritaria cuya constitución estará integrada por uno de los representantes de la Empresa y el Delegado de Personal firmante de este Convenio. La función principal será la de interpretar y resolver las dudas y diferencias que puedan surgir durante la aplicación del convenio. Los acuerdos a que se lleguen en la comisión paritaria, en cuestiones relacionadas con el presente convenio, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro. Solicitada la convocatoria por escrito por cualquiera de las partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días y los acuerdos que se tomen se aprobarán por unanimidad. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la C/ Villajoyosa 75, Local. C.P. 28041 de Madrid. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones

ARTICULO 25. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

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

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

Una vez tratado todos los asuntos en esta comisión, se firma en Madrid, siendo las 13:16 del miércoles 21 de MAYO de 2020.

Firmado Representante legal de los trabajadores.

Firmado Representante legal de la empresa.

(03/18.255/20)

