III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Álava

Convenio para la construcción y obras públicas de Álava

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector de construcción y obra pública de Álava. Código convenio 01000435011981.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial, SEA –Empresas Alavesas /Arabako Empresak-Uneca y la representación social CCOO y UGT en la mesa negociadora, el 13 de febrero de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo. La Resolución de 3 de diciembre de 2024 del director de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con su redacción modificada por la Resolución de 12 de febrero de 2025, establece el régimen de suplencia en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad de los delegados o delegadas territoriales de Trabajo y Seguridad Social. En el supuesto de vacante del puesto de delegada Territorial de Álava, se establece que sus funciones serán suplidas temporalmente por la persona que ocupa el puesto de técnica de Empleo y Formación para el Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 24 de febrero de 2025

En suplencia por vacante del puesto de delegada Territorial de Álava
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Convenio para la construcción y obras públicas de Álava 2024-2026

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Vigencia.

Artículo 3. Denuncia para la revisión del convenio.

Artículo 4. Salarios.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Normas supletorias.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Artículo 8. Garantías personales.

Artículo 9. Salario global.

Artículo 10. Puntualidad.

Artículo 11. Pruebas de aptitud.

Artículo 12. Reconocimientos médicos.

Artículo 13. Período de prueba.

Artículo 14. Contratación.

Artículo 15. Contrato fijo de plantilla.

Artículo 16. Otras modalidades de contratación.

Artículo 17. Contratos indefinido adscrito a obra.

Artículo 18. Contrato fijo discontinuo.

Artículo 19. Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.

Artículo 20. Oficio de gruista en obra. Oficio de maquinista.

Artículo 21. Chóferes.

Artículo 22. Subcontratación.

Artículo 23. Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Artículo 24. Preavisos.

Artículo 25. Finiquitos.

Artículo 26. Seguridad e higiene.

Artículo 27. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Artículo 28. Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Artículo 30. Comisión paritaria del convenio.

Artículo 31. Funciones de la comisión paritaria.

Artículo 32. Jornada de trabajo.

Artículo 33. Prolongación de la jornada.

Artículo 34. Jornadas especiales.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 35. Inclemencias del tiempo y fuerza mayor.

Artículo 36. Vacaciones.

Artículo 37. Permisos y licencias.

Artículo 38. Salario base.

Artículo 39. Plus de actividad y asistencia.

Artículo 40. Plus de especial dedicación de gruista.

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 42. Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.

Artículo 43. Unidades integradas de producción.

Artículo 44. Pago de salario.

Artículo 45. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 46. Trabajos nocturnos.

Artículo 47. Horas extraordinarias.

Artículo 48. Plus extrasalarial.

Artículo 49. Gastos de desplazamiento.

Artículo 50. Dietas.

Artículo 51. Incapacidad temporal.

Artículo 52. Indemnizaciones.

Artículo 53. Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio.

Artículo 54. Movilidad geográfica.

Artículo 55. Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento.

Artículo 56. Descanso.

Artículo 57. Notificación de sanciones.

Artículo 58. Representación unitaria.

Artículo 59. Horas de delegados/as de personal y comités de empresa.

Artículo 60. Representación sindical.

Artículo 61. Asambleas.

Artículo 62. Responsabilidad de los sindicatos.

Artículo 63. Causa y efectos de la suspensión.

Artículo 64. Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.

Artículo 65. Excedencia forzosa.

Artículo 66. Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.

Artículo 67. Jubilación.

Artículo 68. Organización del trabajo y productividad.

Artículo 69. Establecimiento de tablas de rendimiento.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 70. Tablas de rendimiento y retribuciones.

Artículo 71. Condiciones de aplicación.

Artículo 72. Verificación de su cumplimiento.

Artículo 73. Clases de faltas.

Artículo 74. Faltas leves.

Artículo 75. Faltas graves.

Artículo 76. Faltas muy graves.

Artículo 77. Sanciones aplicación.

Artículo 78. Otros efectos de las sanciones.

Disposición transitoria primera.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda. Cobertura de contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Disposición adicional tercera. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.

Disposición adicional cuarta. Comisión de igualdad del convenio de la Construcción de Álava.

Disposición Adicional quinta. Reserva expresa de la opción de sustituir el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Convenio General de la Construcción por instrumentos propios de previsión social de la CAPV.

Disposición Adicional Sexta. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024).

Anexos (I a V).

Complemento personal de antigüedad.

Tablas salariales 2024, 2025 y 2026.

Capítulo I. Normas generales

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación en el Territorio Histórico de Álava, por lo que obliga a todas las empresas, entidades públicas y personas trabajadoras que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan en el anexo I de este convenio. Así mismo, quedan incluidas todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo de Álava de manera temporal o fija.

Artículo 2º.- Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2026. No obstante lo anterior, la entrada en vigor de lo dispuesto en el artículo 49 (gastos de desplazamiento), artículo 50 (dietas) y artículo 52 (indemnizaciones) se producirá según lo establecido expresamente en dichos artículos.

Finalizada la vigencia ordinaria del presente convenio colectivo, el mismo permanecerá ultractivo y en vigor hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 3º.- Denuncia para la revisión del convenio

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.

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 Delegación de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.

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.

Artículo 4º.- Salarios

Los salarios pactados para los años 2024, 2025 y 2026, aplicables desde el 1 de enero de cada año, son los que figuran en las tablas salariales anexas correspondientes a cada uno de esos 3 años, resultantes de aplicar unos incrementos salariales del 2 por ciento en 2024, 3 por ciento en 2025 y 3 por ciento en 2026.

En el año 2027, si la suma de los IPCs de los años 2024, 2025 y 2026 supera la suma de los incrementos salariales aplicados en esos años (esto es, el 8 por ciento), los salarios se actualizarán obligatoriamente al alza en el porcentaje equivalente a dicha diferencia, con efectos desde el 1 de enero de 2027. Si dicha suma de los IPCs de los años 2024, 2025 y 2026 quedase igual o por debajo de la suma de los incrementos aplicados (8 por ciento), no procederá practicar actualización alguna, consolidándose tales incrementos ya aplicados.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 6º.- Normas supletorias

El presente convenio colectivo complementa y desarrolla la negociación colectiva del sector de la construcción en el Territorio Histórico de Álava.

Ello no obstante, en todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales o convencionales que resulten de aplicación y Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 7º.- Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 8º.- Garantías personales

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 9º.- Salario global

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre) o de la indemnización por fin de contrato se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Artículo 10º.- Puntualidad

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente convenio, la presencia del personal en el lugar de trabajo, preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el abandono del trabajo en el momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este convenio.

El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

Capítulo II. Contratación

Artículo 11º.- Pruebas de aptitud

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados/as 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. La persona trabajadora, 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.

Artículo 12º.- Reconocimientos médicos

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La revisión médica anual será gratuita para las personas trabajadoras y sólo podrá llevarse a efecto cuando presten su consentimiento.

Se exceptúan, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para si mismo o para las demás personas trabajadoras.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 13º.- Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos/as titulados: seis meses.

Personas trabajadoras:

Niveles III, IV y V: tres meses.

Niveles VI al X: dos meses.

Resto de personal: quince días naturales.

Personal operario:

Encargados/as y capataces: un mes.

Resto de personal: quince días naturales.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora 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 antigüedad.

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.

Artículo 14º.- Contratación

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 15º.- Contrato fijo de plantilla

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan la empresa y la persona trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por la empresa y las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 16º.- Otras modalidades de contratación

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo con el indicado artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por el presente convenio general y las empresas de trabajo temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente convenio general no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el anexo VII del presente convenio general, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el libro II del convenio general. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la tarjeta profesional de la construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

3. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora 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.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. La persona tutora de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas del convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

— 60 por ciento el primer año.

— 75 por ciento el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contrada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por ciento calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este apartado.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 13 del presente convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas del convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 17º.- Contrato indefinido adscrito a obra

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del presente convenio.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del anexo XII del convenio general, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el anexo X y XI del convenio general, seguirán el siguiente orden:

A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.

B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

Artículo 18º.- Contrato fijo-discontinuo

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente convenio, establecido en el artículo 1, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo-discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que en contratas, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el anexo X del convenio general.

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del Estatuto de los Trabajadores; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento, de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículos.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículos de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

Artículo 19º.- Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores

El contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial se podrá celebrar, única y exclusivamente, para la realización de los trabajos de prestación intermitente que desempeñen los docentes que atiendan las actividades de formación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. Este llamamiento

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

deberá indicar el nombre de la acción formativa, la fecha prevista de incorporación al puesto de trabajo, la fecha de inicio prevista de la acción formativa, la fecha prevista de finalización, la duración prevista y el centro de trabajo previsto.

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

– Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto.

– Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

3. De conformidad con el apartado 7 del indicado artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

4. De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, cuando esta contratación fija-discontinua a tiempo parcial se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas el período máximo de inactividad será de doce meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Artículo 20º.- Oficio de gruista en obra. Oficio de maquinista

Las personas trabajadoras que estén en posesión del carné de operador/a de grúa-torre homologado por la administración y tengan a su cargo el manejo, limpieza y cuidado de las grúas ostentarán, al menos, la categoría de oficial segunda, oficios clásicos. Aquellos que acrediten un año de antigüedad en el sector realizando tales funciones, ostentarán la categoría de capataz.

Las personas trabajadoras que manejen las grúas torre deberán comprobar:

— Estado correcto de la base de apoyo.

— Estado correcto de topes y rampas fin de carrera, en caso de grúa con traslación.

— Estado correcto del aplomado de grúa.

— No existencia de pérdida de lastre de base ni de contrapeso aéreo.

— Correcto estado del cable de alimentación eléctrico al cuadro de la grúa.

— Correcto estado del cable de puesta a tierra.

— Correcto estado de las conexiones a tierra de los raíles, estructura y cuadro.

— Comprobación de los limitadores con las cargas taradas: par elevación, par carro adelante, carga máxima, gran velocidad.

Las personas trabajadoras que desempeñen funciones de maquinista, manejando maquinaria cuyo peso supere los 2.000 kg., y que cuenten con una antigüedad mínima en el sector de 1 año desempeñando tales funciones, ostentarán la categoría de oficial segunda.

Artículo 21º.- Chóferes

Aquellas personas trabajadoras cuya función en obra sea la de chófer que conduzcan vehículos de motor de peso máximo autorizado superior a 7.500 Kg., y acrediten una antigüedad en el sector de 1 año, desempeñando dicha función, tendrán la categoría de oficial 1ª.

Las empresas deberán garantizar el salario y un puesto alternativo en la empresa a aquellas personas trabajadoras a quienes, por causas ajenas a su voluntad e imputables a la empresa (conducir con sobrecargas, vehículo en condiciones inseguras, etc.) les sea retirado su carné de conducir durante el tiempo que se mantenga vigente la retirada del carné, con el límite de la duración de su contrato.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Cuando a una persona trabajadora, cuya función sea la de chofer, le sea retirado temporalmente el permiso de conducción por causas imputable a él, la empresa está autorizada a destinar temporalmente al trabajador u otro puesto de trabajo, si existiera vacante, percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo. En caso de que no hubiera vacante, o la persona trabajadora no acepte desempeñar las nuevas funciones, el contrato quedará suspendido desde la suspensión del permiso, cesando la obligación de abonar el salario y de cotización a la seguridad social.

Artículo 22º.- Subcontratación

I. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante las personas trabajadoras de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a las indemnizaciones de naturaleza no salarial pactadas en el artículo 52 de este convenio, quedando limitado el ámbito de responsabilidad de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por este convenio.

II. Con independencia de lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) sobre responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios, las empresas, y durante los seis meses siguientes a la terminación de su encargo, también responderán solidariamente del plus extrasalarial y de las indemnizaciones por fin de contrato devengados durante el periodo de la contrata, calculadas con arreglo al criterio establecido en este convenio.

Artículo 23º.- Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el anexo I, del Convenio General de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del convenio colectivo estatal en el Boletín Oficial del Estado.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, las personas trabajadoras de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por la persona trabajadora con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido la persona trabajadora tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Personas trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras afectadas.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada persona trabajadora afectada, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de a fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del convenio general de la construcción se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 del convenio general, referido al ámbito temporal, punto 2.

Artículo 24º.- Preavisos

Toda persona trabajadora que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde presta sus servicios deberá comunicarlo a la dirección de la misma con la antelación siguiente:

a) Treinta días, el personal con retribución mensual.

b) Quince días, el personal auxiliar de obra.

c) Siete días, el personal con retribución diaria.

Cuando la empresa determine el cese de una persona trabajadora fijo de obra por terminación de los trabajos de su especialidad o de la obra para la que fue contratado queda obligada a comunicárselo con una antelación de quince días naturales. El preaviso, anteriormente establecido, será de 7 días naturales cuando la duración del contrato sea inferior a 6 meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso comportará la obligación de indemnizar a la otra parte en la cantidad equivalente a los salarios que correspondan al número de días no preavisados, de acuerdo con los importes señalados en las tablas salariales anexas.

Artículo 25º.- Finiquitos

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora deberá ser conforme al modelo que figura como anexo IV de este convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, a los cinco días laborales, no computándose a estos efectos los sábados, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, la empresa entregará, con seis días de antelación a la fecha del cese, una copia simple del recibo de liquidación o finiquito, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras en el acto de firma del recibo de finiquito.

El importe del finiquito que corresponda por el término de la relación laboral deberá ser abonado, o realizado el ofrecimiento del abono por la empresa, en el plazo de cinco días laborables posteriores al término de esa relación.

El incumplimiento del abono en dicho plazo producirá un recargo del 2 por ciento mensual del total de los importes a liquidar. No procederá este recargo en los supuestos de negativa de la persona trabajadora a cobrar dicha liquidación, ni en los supuestos de cantidades que una empresa hubiera de abonar a la persona trabajadora en virtud de responsabilidades por deudas en las que hubieran incurrido sus subcontratistas.

Capítulo III. Seguridad e higiene

Artículo 26º.- Seguridad e higiene

Las partes firmantes, entendiendo necesaria la adaptación de los principios generales contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa que lo desarrolla, procediendo a completar determinados preceptos y a integrar determinadas exigencias de seguridad y salud laboral, consideran derogada definitivamente la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28-8-70, en su capítulo XVI, y acuerdan que en esta materia se estará a lo dispuesto en el libro II del Convenio General del Sector de la Construcción (artículos 121 a 239).

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 27º.- Comisión paritaria de seguridad y salud laboral

Se constituye la comisión paritaria de seguridad y salud laboral del sector de la construcción de Álava integrada por ocho miembros, de lo que cuatro serán designados por la representación empresarial y otros cuatro por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio. De entre ellos mismos, se designará presidente y secretario. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.

La comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones de todos aquellos asesores/as que considere oportuno.

Son sus funciones:

En materia de seguridad, salud y prevención de riesgos:

— Recabar de los organismos públicos el reconocimiento oficial como interlocutor social en la materia, tanto en el aspecto legislativo, como para el desarrollo de planes y medidas.

— Coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector.

— Promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención.

— La comisión podrá encomendar, por unanimidad, a las personas especializadas que estime conveniente la delegación de sus funciones.

— El personal al que se encomiende estas funciones podrá desarrollar las actividades de organización y control de visitas a obras.

— Del resultado de cada visita se informará, por escrito, a la comisión, indicando las incidencias habidas y detallando las irregularidades que, a su juicio, se aprecien.

La comisión, a la vista de tal informe, decidirá, en cada caso, lo que estime procedente.

— En caso de accidente mortal o grave, la empresa deberá avisar a la comisión de seguridad del convenio en el mismo plazo que a la autoridad laboral.

— Cuantas otras funciones se encaminen a sus fines o vengan previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 28º.- Fundación Laboral de Construcción

La aportación de la empresa a la Fundación Laboral de Construcción (FLC), obligatoria en función del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción será durante la vigencia del convenio del 0,35 por ciento sobre la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.

La obligación del empresario/a de nutrir los fondos anteriormente indicados pasa a formar parte del ordenamiento social. Las acciones judiciales que procedan en reclamación de las cantidades adeudadas por las empresas se ejercitarán en vía laboral por el servicio jurídico que a tal fin establezca la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 29º.- Ropa de trabajo

Las empresas afectadas por este convenio facilitarán al personal a su servicio, con carácter obligatorio, ropa de trabajo y calzado adecuado de buena calidad.

Los buzos serán facilitados en la siguiente forma: el primero se entregará al comienzo de la prestación del servicio, inmediatamente de superado el período de prueba; el segundo se entregará a los seis meses del anterior, y así sucesivamente cada semestre.

Con independencia de lo anterior, cuando dicha ropa se deteriore por la propia naturaleza del trabajo deberá ser sustituida con la frecuencia necesaria.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Capítulo IV. Comisión paritaria

Artículo 30º.- Comisión paritaria del convenio

Se establece la comisión paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

• Vocales: cinco representantes de las personas trabajadoras, que serán designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio de acuerdo a su representatividad. A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del presente convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

• Cinco representantes de la parte empresarial.

• Domicilio: el domicilio de esta comisión se fija en la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) de Álava, calle Landaberde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

• Asesores/as: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria seis asesores/as, de los que tres serán designados por las personas trabajadoras y tres por las empresas. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de los vocales representantes de las personas trabajadoras y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 31º. Funciones de la comisión paritaria

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

e. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto , es decir, establecidas en convenio colectivo de eficacia general, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

f. Elaborar cada año el calendario laboral del sector.

g. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

1. Las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

2. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a. Exposición sucinta y concreta del asunto.

b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c. Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

4. La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

5. En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la resolución de conflictos laborales – PRECO y ello de acuerdo con lo establecido en el convenio general, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Jornada laboral

Artículo 32º.- Jornada de trabajo

La jornada ordinaria anual, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 35 y 36 del presente convenio, será de 1.720 horas anuales en los años 2024 y 2025, ello sin perjuicio y a expensas de lo que pueda determinar la eventual reforma legal del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y la jornada semanal de 37,5 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. En el año 2026, la jornada laboral anual será de 1.712 horas.

Las empresas y sus personas trabajadoras podrán, de común acuerdo, distribuir la jornada anual en la forma que estimen conveniente, respetándose siempre el cómputo anual de las horas pactadas, así como la no introducción del bocadillo.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

La jornada laboral ordinaria semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin interrupción para el bocadillo, durante toda la vigencia del convenio.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 31 de enero de cada año, se regirán por el mismo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, las empresas que pacten con sus personas trabajadoras otro calendario laboral, deberán remitir copia del mismo, debidamente firmada por las personas trabajadoras y la empresa, a la comisión paritaria antes del día 15 de febrero de cada año. A estos efectos, se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede del CRL de Álava, calle Landaberde, número 35, bajo, Vitoria-Gasteiz.

Aquellas empresas que no elaboren un calendario o no remitan a la comisión paritaria en el plazo establecido para ello, cuando resultara preceptivo, se entiende que aceptan el calendario del convenio, siendo éste de cumplimiento obligatorio para todas las personas trabajadoras de esas empresas, salvo que, en el transcurso del mismo, pueda modificarse. El calendario laboral deberá estar expuesto en cada centro de trabajo en lugar bien visible.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en este convenio.

Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado. Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc. Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

Artículo 33º.- Prolongación de la jornada

La jornada de las personas trabajadoras de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse como hora extraordinaria.

Artículo 34.- Jornadas especiales

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente convenio colectivo, las actividades siguientes:

a) La jornada de los y las porteros, guardas y vigilantes será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente convenio.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

c) Los trabajos en los denominados cajones de aire comprimido tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

e) Aquellas empresas que tengan establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 35º.- Inclemencias del tiempo y fuerza mayor

Será de cuenta de las empresas el abono del 50 por ciento de las horas perdidas a causa de la inclemencia del tiempo, accidentes atmosféricos, fuerza mayor, falta de suministros no imputable a la empresa o cualquier otra causa no imputable a la misma. Las restantes horas deberán ser recuperadas por cada persona trabajadora, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo en los supuestos de empresas que cuenten con representación de las personas trabajadoras y exista pacto entre empresa y personas trabajadoras, en cuyo caso se podrá concentrar la recuperación de las horas perdidas en la jornada de sábado por la mañana con el límite de cuatro horas en dicha jornada. Cuando no exista representación de las personas trabajadoras, la empresa que pacte concentrar la recuperación de las horas perdidas por inclemencias del tiempo en la jornada del sábado deberá preavisar a la comisión paritaria del convenio, con una antelación mínima de 72 horas de antelación, mediante correo electrónico dirigido a la comisión paritaria del convenio de construcción (precoalava@crlv.net).

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras deberán realizar otros trabajos distintos tales como conservación, reparación o limpieza cuando lo determine la empresa siempre que los mismos sean compatibles con las condiciones climatológicas.

Para tener derecho al percibo del salario, las personas trabajadoras, salvo indicación expresa por escrito de la empresa o imposibilidad de desplazamiento acreditada, estarán obligados a presentarse en el centro de trabajo a la hora de comienzo de la jornada laboral.

En el caso de que se acordase la suspensión del trabajo, motivada por las inclemencias del tiempo, si la empresa dispusiera de otros centros de trabajo no afectados por las inclemencias meteorológicas, podrá desplazar a las personas trabajadoras, incluidas los fijos de obra, a aquellos centros mientras dure esta situación. En este último caso, los desplazamientos que tengan esta causa no computarán a los efectos previstos en el art. 15.2 del este convenio.

El jefe o jefa de obras determinará en todo caso los días en que procede suspender los trabajos en cada centro por causa de inclemencias del tiempo, previa consulta no vinculante al comité o delegado/a de personal.

En el supuesto de que el delegado/a de personal o miembros del comité no pudieran ser consultados por hallarse fuera del centro de trabajo, la notificación prevista en el párrafo anterior deberá efectuarse como máximo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la suspensión.

No obstante, los representantes legales de las personas trabajadoras podrán recurrir contra la decisión adoptada por el jefe/a de obra mediante los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la resolución de conflictos laborales – PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

Mediante pacto individual la empresa y persona trabajadora podrán pactar la recuperación del 50 por ciento de las horas perdidas por inclemencias meteorológicas. En este supuesto, no se computará como horas extraordinarias el tiempo recuperado, si bien serán abonadas por las empresas como horas extraordinarias.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 36.- Vacaciones

1. El personal afectado por este convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables de duración, no computándose a estos efectos los sábados e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable. El disfrute de las mismas se efectuará preferentemente durante los meses de verano y, como norma general, tendrán carácter ininterrumpido, salvo acuerdo en contrario de las partes.

El plan y turnos de vacaciones se preavisarán por las empresas con tres meses de antelación al inicio de su disfrute, contando la empresa en su elaboración o programación con el comité de empresa o delegados/as de personal.

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.

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

4. A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso de los dieciocho meses a partir del año en que se hayan devengado se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

7. La retribución a percibir durante el período de vacaciones será la que se fija en la tabla salarial anexa, que corresponde a 30 días naturales. Los días naturales de vacaciones que hayan superado los 30 necesarios para completar los 22 laborables, se abonarán con salario base.

A dicha cuantía se le incrementará, en el caso de personas trabajadoras que a 1 de enero de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, la cantidad equivalente a treinta días naturales de "complemento de antigüedad consolidada".

8. En los casos en que la persona trabajadora cese en la empresa durante el transcurso del año, si hubiera disfrutado sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente al exceso de días disfrutados, en función del tiempo de prestación de servicios en la empresa.

Artículo 37.- Permisos y licencias

1. La persona trabajadora, 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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

a la percepción del salario base, antigüedad y plus de asistencia y actividad que le corresponda de acuerdo con los importes consignados en las tablas salariales anexas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, por matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Un día, por matrimonio de hijos/as.

c) Tres días naturales, de los que al menos dos serán laborables, en el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado de ambos.

d) Dos días por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluida parejas de hecho.

e) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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) Por el tiempo que invierta la persona trabajadora en la visita que efectúe al médico que tenga asignado en la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral, debiendo justifica dicha visita con el volante de la visita médica, que deberá entregarse a la empresa en el plazo máximo de dos días laborables.

i) En el caso de fallecimiento u hospitalización por enfermedad en fase terminal de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad ocurridos en un país no comunitario, debidamente justificado, se concederá una licencia no retribuida de 6 días. La persona trabajadora que solicite el permiso retribuido deberá justificar el desplazamiento presentando el pasaporte debidamente visado a la entrada y salida del País y el certificado médico o de defunción acreditativo de los hechos para los que se solicita esta licencia.

j) Un día por necesidad debidamente justificada para acompañar al cónyuge, pareja de hecho o hijo/a menor de 16 años de edad, en caso de intervención quirúrgica con anestesia general o local sin hospitalización.

k) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge/pareja de hecho, hijos/as y parientes hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, a tratamientos médicos oncológicos o bien de enfermedades crónicas de similar gravedad y/o riesgo para la vida.

l) Por el tiempo indispensable para poder realizar los trámites necesarios para la renovación de los permisos de trabajo y residencia, por parte de personas trabajadoras inmigrantes.

m) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Cuando por los motivos expresados en los apartados c), d) y e) la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento fuera del Territorio Histórico de Álava a una distancia superior a 50 km., desde el domicilio de la persona trabajadora, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en la siguiente forma:

Desplazamiento hasta una distancia de 250 Km. desde el límite del Territorio Histórico de Álava:

— 2 días para apartado c).

— 2 días para apartado d).

— 1 día para apartado e), sin que en ningún caso se puedan superar 5 días de duración total de este permiso.

Desplazamiento a una distancia superior a 250 Km. desde el límite del Territorio Histórico de Álava:

— 2 días para apartado c).

— 3 días para apartado d).

— 2 días para apartado e), sin que en ningún caso se puedan superar 5 días de duración total de este permiso.

Parejas de hecho:

A efectos de lo establecido en este apartado, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, o tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al hecho causante y con una duración ininterrumpida no inferior a dos años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en el registro o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de un año con respecto a la fecha del hecho causante.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 de cargo público, la persona trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a 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. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad e igualmente sin pérdida la retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se establece expresamente la posibilidad de acumular el tiempo de una hora diaria de lactancia en jornadas completas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

Capítulo VI. Condiciones económicas

Artículo 38º.- Salario base

El salario base para los años 2024, 2025 y 2026 se fija en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

Artículo 39º.- Plus de actividad y asistencia

Se devengará por día efectivo de trabajo, con un nivel de productividad normal y correcta, según viene definido en el capítulo X de este convenio y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas anexas.

Artículo 40º.- Plus de especial dedicación de gruista

Los y las operadores de grúa torre que acuerden expresamente con la empresa el inicio de la jornada con una antelación de 15 minutos a la hora señalada de comienzo, para revisar su correcto funcionamiento, tendrán derecho como compensación de esta mayor dedicación a percibir la cantidad de 3,1 euros por cada día efectivo de trabajo.

La empresa que concierte con la persona trabajadora la realización de estas operaciones dentro de la jornada ordinaria de trabajo queda exonerada del abono del citado plus.

Cuando se pacte expresamente la realización de las operaciones de comprobación del estado de la grúa previamente al inicio de la jornada, se entenderá que la jornada ordinaria del operador/a de la grúa-torre es la equivalente a la suma de la jornada señalada en el artículo 33 de este convenio más el tiempo en el que se realizan estas comprobaciones. En consecuencia, el tiempo de realización de estas operaciones no se computará como horas extraordinarias.

Si por cualquier causa dejaran de realizarse las operaciones de comprobación del correcto funcionamiento antes del comienzo de la jornada, dejará de abonarse el plus de especial dedicación, no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 41º.- Gratificaciones extraordinarias

1. La persona trabajadora 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. Las cuantías de las pagas extraordinarias de junio y diciembre son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como anexos de este convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado. A dicha cuantía se incrementará, en el caso de personas trabajadoras que a 1 de enero de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, como concesión específica para los casos de incapacidad temporal y respecto de los días en que los productores hayan permanecido en dicha situación de incapacidad, se les calculará las gratificaciones extraordinarias mencionadas de la siguiente forma:

a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

El 40 por ciento de lo que les hubiera correspondido según convenio durante el tiempo de baja, caso de hallarse en activo.

b) Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional:

El 90 por ciento de lo que le corresponda según convenio, en el supuesto de estar en situación de alta durante el período de la incapacidad.

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

a) Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.

b) Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

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

b) 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.

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

Artículo 42º.- Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad

1º. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica.

2º. Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes a los que tuvieran derecho las personas trabajadoras por el complemento personal de antigüedad a la fecha 1 de enero de 1997. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora tuviera devengada y no cobrada a dicha fecha, calculándose por exceso o defecto a años completos.

Dicho complemento se devengará por día natural en la cuantía que para cada nivel figura en la tabla de complemento de antigüedad consolidada que se adjunta.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personan", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada. Dicho complemento retributivo "ad personan" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "complemento de antigüedad consolidada".

Artículo 43º.- Unidades integradas de producción

Todas las personas trabajadoras que participen en el destajo deberán ser informados de las condiciones generales y, fundamentalmente, del precio de la ejecución.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 44º.- Pago de salario

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por ciento de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas abonaran las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta de la persona trabajadora.

5. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 45º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

1. A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por ciento.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. 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.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde al Juzgado de lo Social resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 46º.- Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento 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 exceden 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 ésta con complemento de nocturnidad.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 47º.- Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo sobre el Empleo, suscrito en el Consejo de Relaciones Laborales el 15 de enero de 1999, las horas extraordinarias que se realicen por las causas que en dicho acuerdo se contemplan, se compensarán por tiempo libre, salvo que las mismas sean debidas a los supuestos contemplados en el referido acuerdo, en cuyo caso se abonarán de acuerdo con el importe establecido en las tablas salariales anexas.

En ningún caso los precios de las horas extraordinarias podrán ser inferiores a los que se consignan para cada categoría en las tablas salariales que se citan.

El comité de empresa o delegados/as de personal serán informados, por escrito y mensualmente del número de horas extraordinarias previstas, y posteriormente notificados de las efectivamente realizadas durante ese período en la empresa.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias, de forma que si las personas trabajadoras decidieran no realizar horas extraordinarias estas no se llevarán a efecto, excepción hecha de las que tengan su causa en fuerza mayor.

Artículo 48º.- Plus extrasalarial

Con independencia del salario pactado en este convenio, la persona trabajadora será indemnizada de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

— Gastos de transporte.

— Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por los conceptos reseñados se establece el plus o complemento extrasalarial que para cada nivel se fija en las tablas anexas. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje al centro de trabajo.

Artículo 49º.- Gastos de desplazamientos

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, bien poniendo medio propios a disposición de la persona trabajadora, o abonando a las personas trabajadoras que, a requerimiento de la empresa y de acuerdo con ellos utilicen en los desplazamientos vehículos de su propiedad, en las siguientes cantidades:

a) De 0,42 euros el kilómetro, cuando viaje sólo en su vehículo.

b) De 0,43 euros el kilómetro, cuando viaje con otros compañeros, pero sin completar su vehículo.

c) De 0,44 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

Las cantidades anteriormente señaladas entrarán en vigor en el momento de la entrada en vigor del presente convenio y se mantendrán inalterables hasta el 31 de diciembre de 2026.

Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará como tiempo de trabajo.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 50º.- Dietas

Se estará a lo dispuesto en los artículos 54, 55 y 56 de este convenio, con las siguientes salvedades:

La cuantía de las dietas será la siguiente para todos los niveles: 50,00 euros la dieta completa y 18,00 euros la media dieta.

La media dieta se incrementará en 1 euro cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse antes de las 6:30 horas de la mañana para efectuar su trabajo.

Las cantidades anteriormente señaladas entraran en vigor en el momento de la entrada en vigor del presente convenio y se mantendrán inalterables hasta el 31 de diciembre de 2026, en tanto en cuanto no se modifiquen antes por otras cuantías diferentes.

Artículo 51º.- Incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la empresa abonará las siguientes prestaciones complementarias:

a) La persona trabajadora que cause baja por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional tendrá derecho a percibir el 25 por ciento de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda, según las retribuciones pactadas para cada categoría en el presente convenio, hasta el límite de trescientos sesenta y cinco días contados desde la fecha de baja por accidente, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de la indicada prestación complementaria, y sin que en ningún caso pueda rebasarse la remuneración líquida que correspondería al trabajador, según convenio, caso de hallarse en activo.

Esta prestación complementaria se abonará también a las personas trabajadoras que por cualquier causa deban ser hospitalizadas, durante el tiempo en que permanezcan internados en el centro hospitalario. Durante el período de convalecencia la persona trabajadora afectada tendrá derecho a la prestación complementaria hasta un máximo de cincuenta días.

b) En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año en la empresa, los tres primeros días se abonarán al 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda.

Las empresas consultarán con las personas trabajadoras, o con la representación legal de las mismas cuando exista, la elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que concierten la cobertura, gestión y control de las incapacidades temporales por contingencias comunes o profesionales, en el caso de que así lo hagan.

Artículo 52º.- Indemnizaciones

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas salariales del convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 65.000,00 euros.

c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sean o no revisables: 85.000,00 euros.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores tendrá lugar en el plazo de 1 mes a partir de la fecha de publicación en el BOTHA del presente convenio colectivo, manteniéndose las mismas durante la total vigencia del convenio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a sus herederos legales.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Artículo 53º.- Procedimiento de inaplicación temporal del convenio

Las empresas podrán inaplicar temporalmente el convenio, todo ello de acuerdo al marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

a. Régimen salarial.

b. Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.

c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Sistema de remuneración.

Causas:

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el resultado de explotación por empleado (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de personas trabajadoras equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de ventas a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

Procedimiento:

1. Las empresas en las que concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo. En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual forma y en el mismo plazo, se comunicará esta intención a la comisión paritaria del convenio colectivo.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el resultado de explotación o de ventas se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en este artículo, tanto la retribución a percibir por las personas trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta recogida en el anexo V acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

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

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

En caso de no haber acuerdo, ambas partes se comprometen a resolver las divergencias de acuerdo al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la resolución de conflictos laborales – PRECO, de acuerdo al procedimiento del arbitraje.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la comisión paritaria; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, el acuerdo que se alcance con la representación legal de las personas trabajadoras, con las propias personas trabajadoras en las empresas que carezcan de representación legal o la resolución que se dicte en el arbitraje determinará la duración de la suspensión.

Si transcurridos quince días, contados a partir de la fecha de la primera reunión de la comisión paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del convenio o sobre las nuevas condiciones que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el acuerdo PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, de acuerdo al procedimiento del arbitraje.

Capítulo VII. Movilidad geográfica

Artículo 54º.- Movilidad geográfica

Las empresas, dada la temporalidad y carácter móvil del trabajo en las obras y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 Km. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de la persona trabajadora, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual.

Sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento en el plazo de incorporación señalado por la empresa, la persona trabajadora, que entienda que no existe la causa alegada por la empresa o que fuera no idónea, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente, conforme a lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Los desplazamientos cuya duración en un período de dos años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

2. No obstante, lo anterior, cuando se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo habitual a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 Km. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de la persona trabajadora se devengará media dieta.

3. Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35 por ciento de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por ciento de las mismas al comenzar el segundo año, el 10 por ciento al comenzar el tercer año y del 10 por ciento al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En el supuesto 2, se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos la persona trabajadora afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita de la persona trabajadora no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 55º.- Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento

Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, el empresario/a deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar las condiciones y duración prevista del desplazamiento. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días para la incorporación inicial de la persona trabajadora al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario/a facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen.

En todos los casos la orden de desplazamiento es ejecutiva para la persona trabajadora, sin perjuicio de la facultad de oponerse al mismo ante el Juzgado de lo Social.

No se requerirá preaviso cuando la persona trabajadora pueda pernoctar en su residencia habitual ni en los casos de urgente necesidad.

Artículo 56º.- Descanso

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta del empresario. Si el desplazamiento tuviera una duración superior a un mes o inferior a tres, la persona trabajadora tendrá derecho a un día laboral por cada mes de desplazamiento.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

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

Capítulo VIII. Representantes de las personas trabajadoras

Artículo 57º.- Notificación de sanciones

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

Igualmente, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves o muy graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezcan cuando las sanciones se apliquen a los delegados/as de la sección sindical debidamente constituida.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 58º.- Representación unitaria

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados/as de personal, en los términos regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) En aquellas empresas que al comienzo de una obra no dispusiesen de representante sindical se celebrarán elecciones a partir de los quince días de iniciado el trabajo y a solicitud de las personas trabajadoras. La antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a un mes.

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 la plantilla se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

La sustitución de los representantes de las personas trabajadoras debidamente elegidos en las empresas, por destitución o dimisión de los mismos o por haber causado baja en la empresa, se efectuará de la forma siguiente:

a) Si es posible, se sustituirá por el siguiente candidato en número de votos de acuerdo con lo que conste en las actas de la elección que obren en la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

b) Si no fuera posible el anterior mecanismo, se sustituirán por los procedimientos electorales que contempla la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y la normativa vigente sobre elección de representantes en el seno de la empresa.

El cómputo de personas trabajadoras a los efectos de determinar el número de representantes se efectuará de acuerdo a las siguientes reglas:

Las personas trabajadoras fijos y las personas trabajadoras vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijos de plantilla.

1º. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el año anterior a la fecha de iniciación del proceso electoral, computándose únicamente a estos efectos aquellas personas trabajadoras que estén prestando o hayan prestado sus servicios en el año anterior a la convocatoria del proceso electoral. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

2º. Los contratados mediante contrato de obra o servicio determinado y los contratados como fijo en obra se computarán según el número de días trabajados en el año anterior al inicio del inicio del proceso electoral. A estos efectos, la empresa en el plazo de siete días, a partir de la notificación del propósito de celebrar elecciones, deberá remitir a las personas trabajadoras que vayan a constituir la mesa electoral el censo de electores y la relación de aquellas personas trabajadoras contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de convocatoria de elecciones e indicando expresamente el tiempo de duración previsto de los contratos de obra o fijo de obra en vigor.

Cuando la duración del contrato de obra previsto por la empresa sea igual o superior a un año o cuando la empresa no remitiera esta información, se entenderá que cada contrato de trabajo por obra o servicio vigente en dicha fecha equivaldrá a doscientos días de trabajo, a los efectos de cómputo de personas trabajadoras eventuales.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3º. A los efectos de determinar el número de días trabajados en al año anterior se contabilizarán los días efectivamente trabajados en el año anterior a la convocatoria de elecciones por las personas trabajadoras con contrato de duración determinada de hasta un año, se encuentren o no se encuentren ya contratados en esa fecha, incluyendo como días trabajados los días de descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

4º. El cociente que resulte de dividir por 200 aquel número global de días trabajados por el personal contratado mediante contrato de obra o de naturaleza temporal, redondeado por exceso, determinará el número de personas trabajadoras que se van a computar. En cualquier caso, el número de personas trabajadoras a computar será siempre como máximo el total de las personas trabajadoras que presten servicios en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

Artículo 59º.- Horas de delegados/as de personal y comités de empresa

Los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo a la siguiente escala:

— Hasta 100 personas trabajadoras, 16 horas.

— De 101 a 250 personas trabajadoras, 20 horas.

— En las empresas de mayor número de personas trabajadoras se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas anteriormente indicadas podrán ser transferidas dentro del mismo mes entre los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa para su utilización a juicio de éstos o de la central sindical a la que pertenezcan.

Igualmente, los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito intransferible de veintidós horas anuales retribuidas, que podrán utilizar cuando fueran precisas.

Artículo 60º.- Representación sindical

Las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación legal de las personas trabajadoras en la empresa tendrán derecho a practicar las siguientes actividades sindicales:

a) Difundir publicaciones o avisos de carácter sindical en la empresa a la entrada y a la salida del trabajo.

b) Fijar publicaciones o comunicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios que a tal efecto deberán colocarse por la dirección de las empresas.

A estos efectos, se habilitarán tablones de anuncios de 0,80 x 1,20 m. en los locales de todas las empresas afectadas por el convenio, así como en los centros de trabajo en que la empresa cuente con más de quince personas trabajadoras. En este sentido y a los solos efectos de la utilización del tablón de anuncios, podrá haber en todas las empresas del sector un representante de las centrales sindicales presentes en cada empresa, debidamente acreditado ante la misma por la central sindical correspondiente, quien, en consecuencia, tendrá derecho al uso o utilización del tablón de anuncios para la información o propaganda sindical.

c) Recaudar las cuotas sindicales de los afiliados/as.

d) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos de representantes del personal.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

e) Los delegados/as 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.

f) Los miembros de las secciones sindicales constituidas con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrán disponer de hasta 7 días al año en concepto de permisos no retribuidos para asistir a congresos.

Artículo 61º.- Asambleas

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas en los centros de trabajo durante la vigencia del presente convenio. Dichas asambleas podrán realizarse dentro de la jornada laboral, bien al inicio o a su finalización al objeto de no obstaculizar las actividades normales, contando las personas trabajadoras afectados por este convenio con diez horas laborales al año, siempre y cuando se cumpla y respete por vía de recuperación la jornada laboral pactada.

Las asambleas habrán de ser convocadas por la mayoría de los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa o por un 33 por ciento de las personas trabajadoras de la plantilla. La asamblea será presidida por el comité de empresa o delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La celebración de estas asambleas, tiempo de duración previsto, orden del día, motivos, forma y días de recuperación de las horas a emplear, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el delegado/a o miembros del comité con una antelación mínima de tres días. En casos excepcionales o de gravedad y justificados podrán celebrarse sin preaviso procurando no obstaculizar el normal desarrollo de la actividad.

Artículo 62º.- Responsabilidad de los sindicatos

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 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/as cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

Capítulo IX. Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 63º.- Causas y efectos de la suspensión

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal e invalidez provisional de las personas trabajadoras.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Privación de libertad de la persona trabajadora/a, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

h) Fuerza mayor temporal.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

i) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Cierre legal de la empresa.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de género.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Artículo 64º.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal

A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles resulten inevitables, las situaciones siguientes:

a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.

b) Corte del suministro de energía por causas ajenas a la empresa.

c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos siempre que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo.

d) Paralización de la obra o parte de ésta por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra en el presente convenio.

En estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en los artículos 47.5 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65º.- Excedencia forzosa

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley, así como el personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, autonómico, provincial o local darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

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

Artículo 66.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes

1. La persona trabajadora 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. La persona trabajadora/a 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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

3. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

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

Artículo 67º.- Jubilación

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el artículo 100 del Convenio General de la Construcción.

La persona trabajadora que acceda a la jubilación voluntaria anticipada tendrá derecho en ese momento a una indemnización equivalente a un numero de mensualidades, calculadas según el salario base, plus de asistencia y actividad, plus extrasalarial y complemento de antigüedad consolidada de las tablas del convenio, de acuerdo a la siguiente escala:

— Con 2 años de antelación a la edad legal ordinaria: 3 mensualidades.

— Con al menos 1 año de antelación: 2 mensualidades.

— Con hasta 1 año de antelación: 1 mensualidad.

No procederá la indemnización o premios de jubilación anteriormente reseñados ccuando la persona trabajadora y la empresa acuerden utilizar los sistemas de sustitución y renovación de plantillas previstos en el Acuerdo Interprofesional de 15 de enero de 1999, y en consecuencia el puesto de la persona trabajadora sea ocupado, total o parcialmente, por otro nuevo trabajador, cubriéndose la baja causada.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Capítulo X. Productividad

Artículo 68º.- Organización del trabajo y productividad

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto en su trabajo por parte de los productores afectados por dicho convenio, entendiéndose por rendimientos mínimos, hasta tanto no se publiquen las tablas de rendimiento previstas en el Convenio General del Sector de la Construcción, el rendimiento medio o normal que para cada actividad hayan venido desarrollando las personas trabajadoras del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Álava durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio.

Artículo 69º.- Establecimiento de tablas de rendimiento

1. En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este convenio, cuyos rendimientos se presten con mayor facilidad a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales, que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión Nacional de Productividad, que en el Convenio General de la Construcción se crea, se irán incorporando, como anexo, al presente convenio.

2. Podrá acordarse el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión.

Artículo 70º.- Tablas de rendimiento y retribuciones

1. La obtención de los rendimientos normales definidos en este convenio, o los que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Álava, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

Será considerada disminución voluntaria del rendimiento no alcanzar los rendimientos anteriormente reseñados, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

Artículo 71º.- Condiciones de aplicación

Las propias tablas establecerán sus condiciones de aplicación, así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

Artículo 72º.- Verificación de su cumplimiento

La empresa podrá verificar, en cualquier momento el cumplimiento de los rendimientos de la tabla aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas:

1º Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.

2º Los resultados de la medición de cada jornada deberán ser firmados diariamente por la persona trabajadora y el empresario/a o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos.

3º El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

Capítulo XI. Faltas y sanciones

Artículo 73º.- Clases de faltas

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 74º.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, casos en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

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

Artículo 75º.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante dicho período y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otras personas trabajadoras.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario/a o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 76º.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencias en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. Los actos y acciones que atenten gravemente contra la libertad sexual de las personas.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 77º.- Sanciones aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

Artículo 78º.- Otros efectos de las sanciones

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

Disposición transitoria primera

Las partes firmantes del presente convenio abordarán durante su vigencia la adaptación del actual sistemas de categorías a grupos profesionales, a la vista de lo establecido en el artículo 30 del Convenio General de la Construcción.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la resolución de conflictos laborales – PRECO deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio.

Disposición adicional segunda. Cobertura de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional

En el caso de que la empresa decida cambiar de Mutua, se requerirá informe previo de los representantes legales de las personas trabajadoras, el cual deberá ser emitido en el plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin haberse realizado, el informe se entenderá emitido favorablemente.

En el supuesto de que este informe fuera emitido en sentido negativo o cuando, por causas debidamente justificadas, las personas trabajadoras en votación secreta adoptada por dos tercios de los miembros de la plantilla formularan una propuesta de cambio de mutua, la empresa deberá remitir a la comisión paritaria del convenio escrito dando cuenta de la propuesta, comprometiéndose ambas partes a acudir a alguno de los procedimientos de resolución de conflictos, del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la resolución de conflictos laborales – PRECO.

Disposición adicional tercera. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras

1. Se establece un plus de conservación en contratas de mantenimiento de carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.– Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del convenio estatal, que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurran o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4,00 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.– Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria.– El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

Disposición adicional cuarta. Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo de la Construcción de Álava

Las partes firmantes del Convenio de la Construcción de Álava acuerdan proseguir con los trabajos y acuerdos de la Comisión de Igualdad del sector, con el objetivo, entre otras cuestiones, de analizar en general la situación de las mujeres trabajadoras del sector, estudiar y en su caso acordar las medidas que permitan mejorar la igualdad entre hombres y mujeres, evitar y corregir las discriminaciones de todo tipo, incluida la salarial, que se puedan detectar; promover la elaboración de los planes de igualdad que deban negociarse en el seno de las empresas de la construcción de Álava, tratar de mejorar la formación específica de las mujeres en el sector, incorporar al contenido del convenio las modificaciones legales que se hayan podido producir en materia de conciliación de la vida laboral y familiar; y propiciar el acuerdo de medidas prácticas que hagan más atractiva la incorporación de la mujer al sector de la Construcción de Álava.

Disposición adicional quinta. Reserva expresa de la opción de sustituir el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Convenio General de la Construcción por instrumentos propios de previsión social de la CAPV

De conformidad con lo que establece la disposición adicional 1ª del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción (artículo 240 del Convenio General de la Construcción); las partes firmantes del Convenio de la Construcción de Álava se reservan expresamente la posibilidad de sustituir el Plan de Pensiones de Empleo simplificado del Convenio General de la Construcción, y el Fondo estatal de Pensiones de empleo creado a tal efecto; por un instrumento propio de previsión social, en el ámbito de la CAPV, al amparo de lo dispuesto en disposición adicional duodécima del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Disposición adicional sexta. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024.)

• Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas promoverán y respetarán la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

• Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

• Clasificación y promoción profesional.

Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

• Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán, en su caso, en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos: y contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

• Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

• Permisos y beneficios sociales.

Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

• Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario contenido en el presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación ante aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Anexo I

Campo de aplicación de este convenio

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas comprendiendo:

— Albañilería.

— Hormigón.

— Pintura para decoración y empapelado.

— Carpintería de armar.

— Embaldosado y solado.

— Empedrado y adoquinado.

— Escultura, decoración y escayola.

— Estucado y revocado.

— Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.

— Portlandista de obra.

— Pocería.

— Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

— Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.

— Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.

— Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

— Regeneración de playas.

— Movimiento de tierras.

— Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.

— Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.

— Colocación de aislantes térmicos a base fundamentalmente de fibra de vidrio, posteriormente revestida con yeso.

— Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfonos, eléctricas..., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

— La confección de cañizos y cielos rasos.

— Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

— Las empresas dedicadas al estudio, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— La promoción o ejecución de urbanizaciones.

— La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.

— Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.

— Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.

— Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.

b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras de puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en este apartado, es de aplicación este convenio al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellas personas trabajadoras empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en este apartado, es de aplicación este convenio a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la reglamentación nacional de trabajo en las minas de fosfatos, azufre, potasa, talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

Anexo II

Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

Registro Servicio Público de Empleo Estatal

Por la empresa:

D/Dña.			
Fecha nacimiento	DNI	En concepto de [1]	
Empresa		CIF	Actividad
Domicilio		SS empresa	Nº trab. en plantilla
Domicilio centro de trabajo		Nº S. S. Ctro. trabajo	Nº trab.ctro.trabajo

Por la persona trabajadora:

Don/Doña		Nivel de estudios terminados
Fecha nacimiento	DNI.	Domicilio

Con la asistencia legal, en su caso, de D/Dña..... edad....., DNI....., en calidad de [2].....

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Manifiestan

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente contrato de trabajo de la modalidad de Indefinido adscrito a Obra" de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 del Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas, artículo 25 del Convenio General de la Construcción y disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y por tanto, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes

Cláusulas

1ª. La persona trabajadora/a contratado prestará inicialmente sus servicios como [3].....,
con la categoría profesional de.....en la obra....., sita en.....,
consistente en.....

2ª. No obstante lo anterior y en aplicación del punto 2 y 3 del artículo 17 del Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción de Álava, la persona trabajadora manifiesta su acuerdo en prestar servicios para la empresa contratante, si la misma lo requiere, en distintos centros de trabajo del territorio histórico, 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, sin perder la condición de fijo de obra, para lo cual ambas partes firmarán en cada caso el acuerdo de continuidad del anexo III del convenio.

3ª. Este contrato empieza a regir el día de su fecha y se extinguirá cuando terminen los servicios o trabajos de la especialidad de la persona trabajadora para los que ha sido contratado, circunstancia que la empresa deberá notificar con la antelación prevista de 15 días naturales cuando su duración excediera de 6 meses y de 7 días naturales si la duración del mismo fuera inferior a 6 meses. El contrato quedará rescindido cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesarios los servicios de la persona trabajadora para su ejecución.

4ª. La suspensión o paralización temporal de la obra extinguirá el contrato de trabajo, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a ser nuevamente contratado para esa misma obra una vez desaparezca las causas de la suspensión.

5ª. A la conclusión del presente contrato la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización por cese equivalente al 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

6ª. Esta relación laboral se pacta con un período inicial de prueba de [4].....
Durante el mismo, ambas partes podrán rescindirlo, en cualquier momento, sin necesidad de preaviso ni de indemnización alguna. Las partes podrán acordar que la situación de incapacidad temporal producida durante el período de prueba interrumpirá éste, reanudándose una vez terminada aquélla, consignándolo como cláusula adicional del contrato.

7ª. La jornada de trabajo será de..... horas semanales, prestadas de..... a.....

8ª. La persona trabajadora percibirá la retribución de [5]....., distribuida en los conceptos que señala el convenio.

9ª. Las vacaciones anuales serán de [6]..... O la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

10ª. La persona trabajadora, si desea cesar voluntariamente deberá comunicarlo a la empresa con la antelación de treinta días (personal con retribución mensual), quince días (personal auxiliar de obra) y siete días (personal con retribución diaria). La no observación del preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días no preavisados, según tablas salariales del convenio.

11ª. En lo no previsto en este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y el Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y Real Decreto 2720/1998.

12ª. El presente contrato de trabajo se registrará en la Oficina de Empleo de.....

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Clausulas adicionales

Y para que conste, se extiende este contrato, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicada, firmándolo las partes interesadas.

En....., a..... de..... de....

La persona trabajadora/a Representación legal Por la empresa

(1). Director/a, gerente, etc.

(2). Padre, madre o representante legal.

(3). Indicar la profesión.

(4). Como máximo:

1. Titulados superiores y medios. 6 meses.

2. Personas trabajadoras:

Niveles III, IV y V: 3 meses.

Niveles VI a X: 2 meses.

Resto del personal: 15 días naturales.

3. Personal operario:

Encargados/as y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días.

(5). Convenio o la que establezcan las partes.

(6). 22 días laborables.

Anexo III

Acuerdo de continuidad de contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

La empresa ..... y la persona trabajadora/a ....., entre quienes se firmó un contrato indefinido adscrito a obra el pasado día ....., de conformidad con lo establecido en el art. 25 del Convenio General del Sector de la Construcción y art. 17 del Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción de Álava.

Acuerdan

Que la persona trabajadora/a ..... acepta expresamente prestar sus servicios en la obra o centro de trabajo ....., situado en ....., a partir del día ..... de ..... de .....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en ....., a ..... de ..... de .....

La persona trabajadora/a La empresa

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Anexo IV

Recibo de finiquito

D/Dña ....., con domicilio en ....., que ha trabajado en la empresa ....., desde.....hasta....., con la categoría de....., declaro que he recibido de ésta la cantidad de.....euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a.....de.....de.....

La persona trabajadora/a [1].....usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

[1] Si o no.

Anexo V

A la comisión paritaria provincial

Inaplicación de condiciones de trabajo.

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa..... Nombre o razón social..... CIF ..... Domicilio social ..... Localidad ..... Código Postal..... convenio colectivo aplicable.....

La empresa..... y su representación de las personas trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la comisión paritaria la presente acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de las personas trabajadoras junto con la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de las personas trabajadoras, se dirigen a la comisión paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de..... de.....

Firmado — Firmado

Representación de personas trabajadoras — La empresa

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Complemento de antigüedad consolidada

	PEÓN/A	ESPECIALISTA	AYUDANTE	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	TARIFA 1	TARIFA 2	TARIFA 3	TARIFA 4	TARIFA 5	TARIFA 6	TARIFA 7
A los 2 años	0,37	0,38	0,39	0,41	0,43	0,64	0,55	0,49	0,43	0,41	0,37	0,37
A los 3 años	0,53	0,55	0,57	0,60	0,61	0,94	0,79	0,72	0,61	0,60	0,53	0,53
A los 4 años	0,70	0,73	0,75	0,77	0,79	1,23	1,03	0,93	0,79	0,77	0,70	0,70
A los 5 años	0,79	0,82	0,85	0,88	0,91	1,39	1,18	1,06	0,91	0,88	0,79	0,79
A los 6 años	0,89	0,93	0,94	0,99	1,02	1,55	1,32	1,19	1,02	0,99	0,89	0,89
A los 7 años	0,99	1,02	1,05	1,09	1,13	1,71	1,46	1,32	1,13	1,09	0,99	0,99
A los 8 años	1,08	1,12	1,14	1,20	1,24	1,88	1,60	1,45	1,24	1,20	1,08	1,08
A los 9 años	1,18	1,22	1,24	1,30	1,35	2,04	1,74	1,57	1,35	1,30	1,18	1,18
A los 10 años	1,27	1,32	1,35	1,41	1,45	2,20	1,88	1,69	1,45	1,41	1,27	1,27
A los 11 años	1,36	1,41	1,44	1,51	1,56	2,36	2,01	1,82	1,56	1,51	1,36	1,36
A los 12 años	1,45	1,50	1,54	1,62	1,66	2,52	2,15	1,94	1,66	1,62	1,45	1,45
A los 13 años	1,54	1,59	1,64	1,72	1,77	2,67	2,28	2,06	1,77	1,72	1,54	1,54
A los 14 años	1,63	1,69	1,74	1,83	1,87	2,84	2,42	2,18	1,87	1,83	1,63	1,63
A los 15 años	1,72	1,78	1,83	1,92	1,98	2,99	2,55	2,30	1,98	1,92	1,72	1,72
A los 16 años	1,82	1,87	1,92	2,02	2,09	3,15	2,69	2,42	2,09	2,02	1,82	1,82
A los 17 años	1,91	1,95	2,02	2,11	2,19	3,31	2,82	2,55	2,19	2,11	1,91	1,91
A los 18 años	2,01	2,04	2,11	2,21	2,30	3,47	2,96	2,67	2,30	2,21	2,01	2,01
A los 19 años	2,10	2,13	2,20	2,30	2,40	3,62	3,10	2,79	2,40	2,30	2,10	2,10
A los 20 años	2,18	2,22	2,29	2,40	2,50	3,77	3,25	2,91	2,50	2,40	2,18	2,18
A los 21 años	2,27	2,31	2,39	2,49	2,60	3,93	3,40	3,03	2,60	2,49	2,27	2,27
A los 22 años	2,36	2,40	2,48	2,59	2,70	4,08	3,55	3,16	2,70	2,59	2,36	2,36
A los 23 años	2,44	2,49	2,57	2,69	2,80	4,24	3,71	3,28	2,80	2,69	2,44	2,44
A los 24 años	2,52	2,58	2,66	2,78	2,90	4,39	3,86	3,40	2,90	2,78	2,52	2,52
A los 25 años	2,60	2,67	2,75	2,87	2,99	4,53	3,95	3,50	2,99	2,87	2,60	2,60
A los 26 años	2,69	2,75	2,83	2,96	3,08	4,67	4,05	3,61	3,08	2,96	2,69	2,69
A los 27 años	2,76	2,84	2,92	3,06	3,17	4,81	4,15	3,71	3,17	3,06	2,76	2,76
A los 28 años	2,85	2,92	3,01	3,15	3,26	4,95	4,24	3,82	3,26	3,15	2,85	2,85
A los 29 años	2,93	3,01	3,09	3,24	3,35	5,09	4,34	3,92	3,35	3,24	2,93	2,93

Tabla salarial "B" personal con retribución diaria – 2024

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Oficios clásicos						
VI	Encargado de obra	55,47	3,21	0,97	20,32	2.718,41	33.984,48
VII	Capataz de oficios	53,00	3,21	0,97	19,74	2.599,01	32.796,86
VIII	Oficial 1ª de ofic.	49,71	3,21	0,97	19,24	2.509,46	31.434,64
IX	Oficial 2ª de ofic.	47,04	3,21	0,97	17,80	2.372,66	30.126,09
X	Ayudante de oficios	44,96	3,21	0,97	16,95	2.301,75	29.216,01
XI	Especialista	44,24	3,08	0,97	16,40	2.198,54	28.404,47
XII	Peón/a ordinario	42,30	3,08	0,97	15,65	2.183,59	27.704,57
	Oficios auxiliares						
VI	Jefe/a de taller	55,37	3,21	0,97	20,76	2.728,36	33.977,42
VII	Contram de taller	55,37	3,21	0,97	20,76	2.708,45	33.885,91
	Auxiliares de obra						
VIII	Auxil. técnico obra	43,75	3,21	0,97	17,95	2.296,80	28.794,37
IX	Aux.administ. obra	43,75	3,21	0,97	17,95	2.296,80	28.794,37
IX	Listero/a	41,88	3,21	0,97	16,95	2.214,71	27.924,72

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tabla salarial "A" personal con retribución mensual – 2024

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Personas trabajadoras-administ.						
III	Jefe/a Administra. 1ª	61,03	3,21	0,97	22,25	2.810,48	35.561,75
V	Jefe/a Administra. 2ª	55,95	3,21	0,97	18,70	2.617,65	33.839,73
IV	Jefe/a de Personal	55,95	3,21	0,97	18,77	2.617,65	33.839,73
VI	Ofic. Administrat. 1ª	49,85	3,21	0,97	16,63	2.381,37	31.091,68
VIII	Ofic. Administrat.2ª	48,22	3,21	0,97	16,46	2.322,92	30.371,95
IX	Aux. Administrativo	40,67	3,21	0,97	15,63	2.021,96	26.940,00
X	Telefonista	31,43	3,21	0,97	13,26	1.538,13	22.435,01
XIII	Aspirante	28,41	3,21	0,97	12,47	1.424,96	21.045,50
	Empl. subalternos/as						
XI	Conserje	40,67	3,21	0,97	15,29	2.021,96	26.940,00
X	Cobrador/a	39,63	3,21	0,97	15,19	1.988,36	26.487,46
X	Guarda Jurado	39,63	3,21	0,97	15,19	1.988,36	26.487,46
X	Ordenanza Enfermera	34,74	3,21	0,97	14,19	1.786,87	24.250,01
XIII	Botones 18-20 años	28,41	3,21	0,97	12,47	1.424,96	20.937,63
XIII	Botones 16 -18 años (contrato formativo)	27,95	3,11	0,97	0,00	1.298,12	20.315,89

Tabla salarial "A" personal con retribución mensual – 2024

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Personal superior						
II	Jefe/a de Servicio	75,07	3,21	0,97	28,01	3.362,65	42.489,61
II	Jefe/a de Obra	70,03	3,21	0,97	25,18	3.167,33	40.212,00
II	Ayudante de Servicio	67,08	3,21	0,97	20,18	3.037,63	38.929,58
	Personal titulado						
II	Arquitecto/a	70,04	3,21	0,97	25,18	3.164,89	40.208,80
II	Licenciado /a	70,04	3,21	0,97	25,18	3.164,89	40.208,80
II	Ingeniero/a	70,04	3,21	0,97	25,18	3.164,89	40.208,80
III	Aparejador/a	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
III	Perito e Ing. Tac.	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
III	Ingeniero Técnico O.P.	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
III	Graduado Social	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
IV	Practicante ATS	52,90	3,21	0,97	18,50	2.426,15	32.243,50
	Personas trabajadoras técnicos						
IV	Ayudante de obra	57,02	3,21	0,97	20,64	2.621,50	34.297,81
IV	Encargado general	56,65	3,21	0,97	19,77	2.617,65	34.078,41
V	Delineante Proyect.	54,74	3,21	0,97	19,25	2.526,90	33.165,45
VI	Delineante de 1ª	49,85	3,21	0,97	17,90	2.362,71	31.035,66
VII	Delineante de 2ª	48,22	3,21	0,97	17,52	2.322,91	30.371,96
VI	Práctico de topógrafo/a de 1ª	49,85	3,21	0,97	17,90	2.362,71	31.035,66
VII	Práctico de topógrafo/a de 2ª	48,22	3,21	0,97	17,52	2.322,91	30.371,96
IX	Ayt. práctico en topografía	40,67	3,21	0,97	13,11	2.023,19	26.943,67
XIII	Aspirante	28,41	3,15	0,97	0,00	1.436,04	20.949,29

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tabla salarial "B" personal con retribución diaria – 2025

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Oficios clásicos						
VI	Encargado de obra	57,13	3,31	1,00	20,93	2.799,96	35.004,01
VII	Capataz de oficios	54,59	3,31	1,00	20,33	2.676,98	33.780,76
VIII	Oficial 1ª de ofic.	51,20	3,31	1,00	19,82	2.584,74	32.377,68
IX	Oficial 2ª de ofic.	48,45	3,31	1,00	18,33	2.443,84	31.029,87
X	Ayudante de oficios	46,31	3,31	1,00	17,46	2.370,80	30.092,49
XI	Especialista	45,57	3,17	1,00	16,89	2.264,50	29.256,60
XII	Peón/a ordinario	43,57	3,17	1,00	16,12	2.249,10	28.535,71
	Oficios auxiliares						
VI	Jefe/a de taller	57,03	3,31	1,00	21,38	2.810,21	34.996,74
VII	Contram de taller	57,03	3,31	1,00	21,38	2.789,70	34.902,49
	Auxiliares de obra						
VIII	Auxil. técnico obra	45,06	3,31	1,00	18,49	2.365,70	29.658,20
IX	Aux.administ. obra	45,06	3,31	1,00	18,49	2.365,70	29.658,20
IX	Listero/a	43,14	3,31	1,00	17,46	2.281,15	28.762,46

Tabla salarial "A" personal con retribución mensual – 2025

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Personas trabajadoras-administ.						
III	Jefe/a Administra. 1ª	62,86	3,31	1,00	22,92	2.894,79	36.628,60
V	Jefe/a Administra. 2ª	57,63	3,31	1,00	19,26	2.696,18	34.854,92
IV	Jefe/a de Personal	57,63	3,31	1,00	19,33	2.696,18	34.854,92
VI	Ofic. Administrat. 1ª	51,34	3,31	1,00	17,13	2.452,81	32.024,43
VIII	Ofic. Administrat.2ª	49,67	3,31	1,00	16,95	2.392,61	31.283,11
IX	Aux. Administrativo	41,88	3,31	1,00	16,10	2.082,62	27.748,20
X	Telefonista	32,37	3,31	1,00	13,66	1.584,27	23.108,06
XIII	Aspirante	29,26	3,31	1,00	12,84	1.467,71	21.676,86
	Empl. subalternos/as						
XI	Conserje	41,89	3,31	1,00	15,75	2.082,62	27.748,20
X	Cobrador/a	40,82	3,31	1,00	15,64	2.048,01	27.282,08
X	Guarda Jurado	40,82	3,31	1,00	15,64	2.048,01	27.282,08
X	Ordenanza Enfermera	35,78	3,31	1,00	14,61	1.840,48	24.977,51
XIII	Botones 18-20 años	29,26	3,31	1,00	12,84	1.467,71	21.565,76
XIII	Botones 16 -18 años (contrato formativo)	28,79	3,20	1,00	0,00	1.337,06	20.925,37

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tabla salarial "A" personal con retribución mensual – 2025

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Personal superior						
II	Jefe/a de Servicio	77,32	3,31	1,00	28,85	3.463,53	43.764,30
II	Jefe/a de Obra	72,13	3,31	1,00	25,93	3.262,35	41.418,36
II	Ayudante de Servicio	69,09	3,31	1,00	20,78	3.128,76	40.097,47
	Personal titulado						
II	Arquitecto/a	72,14	3,31	1,00	25,93	3.259,84	41.415,06
II	Licenciado /a	72,14	3,31	1,00	25,93	3.259,84	41.415,06
II	Ingeniero/a	72,14	3,31	1,00	25,93	3.259,84	41.415,06
III	Aparejador/a	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
III	Perito e Ing. Tac.	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
III	Ingeniero Técnico O.P.	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
III	Graduado Social	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
IV	Practicante ATS	54,49	3,31	1,00	19,05	2.498,93	33.210,80
	Personas trabajadoras técnicos						
IV	Ayudante de obra	58,73	3,31	1,00	21,26	2.700,14	35.326,74
IV	Encargado general	58,35	3,31	1,00	20,36	2.696,18	35.100,76
V	Delineante Proyect.	56,38	3,31	1,00	19,83	2.602,70	34.160,41
VI	Delineante de 1ª	51,34	3,31	1,00	18,44	2.433,59	31.966,73
VII	Delineante de 2ª	49,67	3,31	1,00	18,04	2.392,60	31.283,12
VI	Práctico de topógrafo/a de 1ª	51,34	3,31	1,00	18,44	2.433,59	31.966,73
VII	Práctico de topógrafo/a de 2ª	49,67	3,31	1,00	18,04	2.392,60	31.283,12
IX	Ayt. práctico en topografía	41,89	3,31	1,00	13,50	2.083,88	27.751,98
XIII	Aspirante	29,26	3,24	1,00	0,00	1.479,12	21.577,77

Tabla salarial "B" personal con retribución diaria – 2026

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Oficios clásicos						
VI	Encargado de obra	58,84	3,41	1,03	21,56	2.883,96	36.054,13
VII	Capataz de oficios	56,23	3,41	1,03	20,94	2.757,29	34.794,18
VIII	Oficial 1ª de ofic.	52,74	3,41	1,03	20,41	2.662,28	33.349,01
IX	Oficial 2ª de ofic.	49,90	3,41	1,03	18,88	2.517,15	31.960,77
X	Ayudante de oficios	47,70	3,41	1,03	17,98	2.441,92	30.995,26
XI	Especialista	46,94	3,26	1,03	17,40	2.332,43	30.134,30
XII	Peón/a ordinario	44,88	3,26	1,03	16,60	2.316,57	29.391,78
	Oficios auxiliares						
VI	Jefe/a de taller	58,74	3,41	1,03	22,02	2.894,52	36.046,64
VII	Contram de taller	58,74	3,41	1,03	22,02	2.873,39	35.949,56
	Auxiliares de obra						
VIII	Auxil. técnico obra	46,41	3,41	1,03	19,04	2.436,67	30.547,94
IX	Aux.administ. obra	46,41	3,41	1,03	19,04	2.436,67	30.547,94
IX	Listero/a	44,43	3,41	1,03	17,98	2.349,58	29.625,33

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tabla salarial "A" personal con retribución mensual – 2026

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Personas trabajadoras-administ.						
III	Jefe/a Administra. 1ª	64,74	3,41	1,03	23,61	2.981,63	37.727,45
V	Jefe/a Administra. 2ª	59,36	3,41	1,03	19,84	2.777,06	35.900,57
IV	Jefe/a de Personal	59,36	3,41	1,03	19,91	2.777,06	35.900,57
VI	Ofic. Administrat. 1ª	52,88	3,41	1,03	17,64	2.526,39	32.985,16
VIII	Ofic. Administrat. 2ª	51,16	3,41	1,03	17,46	2.464,39	32.221,60
IX	Aux. Administrativo	43,13	3,41	1,03	16,58	2.145,10	28.580,65
X	Telefonista	33,34	3,41	1,03	14,07	1.631,80	23.801,30
XIII	Aspirante	30,14	3,41	1,03	13,22	1.511,74	22.327,16
	Empl. subalternos/as						
XI	Conserje	43,15	3,41	1,03	16,22	2.145,10	28.580,65
X	Cobrador/a	42,04	3,41	1,03	16,11	2.109,45	28.100,54
X	Guarda Jurado	42,04	3,41	1,03	16,11	2.109,45	28.100,54
X	Ordenanza Enfermera	36,85	3,41	1,03	15,05	1.895,69	25.726,83
XIII	Botones 18-20 años	30,14	3,41	1,03	13,22	1.511,74	22.212,73
XIII	Botones 16 -18 años (contrato formativo)	29,65	3,30	1,03	0,00	1.377,17	21.553,13

Tabla salarial "A" personal con retribución mensual – 2026

NIVEL	CATEGORÍAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	Personal superior						
II	Jefe/a de Servicio	79,64	3,41	1,03	29,71	3.567,43	45.077,23
II	Jefe/a de Obra	74,29	3,41	1,03	26,71	3.360,22	42.660,91
II	Ayudante de Servicio	71,16	3,41	1,03	21,40	3.222,62	41.300,39
	Personal titulado						
II	Arquitecto/a	74,30	3,41	1,03	26,71	3.357,63	42.657,51
II	Licenciado /a	74,30	3,41	1,03	26,71	3.357,63	42.657,51
II	Ingeniero/a	74,30	3,41	1,03	26,71	3.357,63	42.657,51
III	Aparejador/a	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331,09
III	Perito e Ing. Tac.	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331.09
III	Ingeniero Técnico O.P.	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331,09
III	Graduado Social	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331,09
IV	Practicante ATS	56,12	3,41	1,03	19,62	2.573,90	34.207,12
	Personas trabajadoras técnicos						
IV	Ayudante de obra	60,49	3,41	1,03	21,90	2.781,14	36.386,54
IV	Encargado general	60,10	3,41	1,03	20,97	2.777,06	36.153,78
V	Delineante Proyect.	58,07	3,41	1,03	20,42	2.680,78	35.185,22
VI	Delineante de 1ª	52,88	3,41	1,03	18,99	2.506,60	32.925,73
VII	Delineante de 2ª	51,16	3,41	1,03	18,58	2.464,38	32.221,61
VI	Práctico de topógrafo/a de 1ª	52,88	3,41	1,03	18,99	2.506,60	32.925,73
VII	Práctico de topógrafo/a de 2ª	51,16	3,41	1,03	18,58	2.464,38	32.221,61
IX	Ayt. práctico en topografía	43,15	3,41	1,03	13,90	2.146,40	28.584,54
XIII	Aspirante	30,14	3,34	1,03	0,00	1.523,49	22.225,10

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Firmante: CN=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 267116
Fecha de firma: 2025.03.31 05:15:18 Z