

administración autonómica

DIRECCIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL RESOLUCIÓN

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 15 de diciembre de 2017, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Antonio Sánchez-Carnerero Fernández-Arroyo, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T., y en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 31/01/2018, de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo, acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000115011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL AÑOS 2017 - 2021.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- Ámbito territorial personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Ciudad Real y su provincia y estén contratados por empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo-I del VI Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el Boletín Oficial Estado de fecha 26 de septiembre de 2017.

Artículo 2º.- Duración y prórroga.

La duración del presente Convenio será de cinco años contados desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente a partir de su vencimiento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 3º.- Incremento económico.

Las tablas provinciales del año 2016 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1,9 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2017.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los convenios de cualquier ámbito en el sector de la construcción tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

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

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

Artículo 6º.- Unidad de lo pactado.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

CAPÍTULO II.- JORNADA, FIESTAS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 7º.- Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2017 será de 1.736 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de treinta y nueve (39) horas durante toda la vigencia del presente Convenio, repartidas de lunes a viernes y día efectivo, salvo pacto en contrario.

3. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

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

Las empresas con oficinas centrales y durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, podrán establecer la jornada continuada de trabajo, previo acuerdo de la empresa y representación de los trabajadores, secciones sindicales, delegados de personal y Comité de Empresa. Para el caso en que se establezca dicha jornada y durante el período de referencia, la jornada será establecida semanalmente.

Las empresas elaborarán de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores si no existen dichos representantes, el calendario laboral de la empresa o centro de trabajo (incluirá: horario, jornada, fiestas nacionales, regionales, locales o de Convenio, puentes si se hubieran pactado, etc.).

El presente Convenio Colectivo Provincial, obliga a las partes firmantes de éste, a establecer un calendario laboral, distribuyendo la jornada anual. Dicho calendario operará, siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 8º.- Fiestas.

Las fiestas se adaptarán al calendario oficial en vigor. Se respetarán igualmente las fiestas locales en donde radique el puesto de trabajo.

En las obras publicas de largo recorrido, como carreteras, vías férreas, etc., las fiestas locales se determinarán de acuerdo con el lugar de residencia del trabajador. Serán también inhábiles para el trabajo los días 24 y 31 de Diciembre de todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 9º.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes, retribuyéndose a razón del valor marcado en las tablas salariales anexas, más el "Complemento Antigüedad Consolidado".

Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas, sin que se autorice su compensación económica. El personal que por cualquier causa cese o sea contratado en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones anuales, calculándose ésta por doceavas partes computándose la fracción como mes completo. Todo lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el texto del IV Convenio General de la Construcción.

El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales.

Artículo 10º.- Permisos y licencias.

1. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentar del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

A) Por matrimonio del trabajador, 19 días naturales contados a partir del anterior a la celebración del mismo. Dicha licencia será de 23 días naturales cuando el trabajador tenga más de 90 días de antigüedad en la empresa. Esta licencia será un derecho del trabajador a computar desde el primer día de vigencia del contrato aún cuando deberá avisar con 15 días cuanto menos a la fecha de celebración de la boda.

B) Se concederán 3 días efectivos de licencia en caso de alumbramiento de la esposa del trabajador, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, ampliables a 5 días efectivos si concurre gravedad en el mismo o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia, en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial, con inscripción del hijo nacido. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

C) Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. se disfrutará por esta causa una licencia de 3 días efectivos retribuidos a razón del salario del Convenio, si concurriera desplazamiento se concederán 3 días efectivos más 1 natural. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

otros países no colindantes con España el permiso será, siempre que se acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta de ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

D) En el supuesto de enfermedad grave de los familiares, anteriormente mencionados en el apartado c, 3 días, ampliables a 5 si concurriera desplazamiento, siendo estos días efectivos.

En el supuesto de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad no contemplados en el apartado anterior se podrán disfrutar tres días naturales ampliables a cinco si concurriera desplazamiento.

E) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales retribuidos.

F) Por asistencia a bodas o bautizos de hijos, nietos y boda de hermanos, un día retribuido referido al de la celebración del acontecimiento.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, acreditándolo suficientemente por parte del trabajador.

H) 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.

I) Por el tiempo necesario para visitar al médico de las Seguridad Social, debiendo acreditarlo suficientemente y debiendo constar en dichos documentos la hora en que ha sido atendida efectivamente. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

J) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los/as trabajadores/as tendrán derecho para la lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones sin pérdida alguna de retribución. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o guarda con fines de acogimiento múltiples. Por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

2. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**Artículo 11º.- Efectos retroactivos.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, surtirán efectos a partir del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, abonándose, los atrasos al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Artículo 12º.- Conceptos retributivos.

La retribución estará compuesta por el salario base del Convenio y las siguientes retribuciones o complementos: Complemento Antigüedad Consolidado - Plus Salarial - Plus Extrasalarial - Gratificaciones Extraordinarias - Paga de Vacaciones.

Artículo 13º.- Salario base.

El salario base se devengará 335 días al año, dicho salario base es el que se especifica para cada uno de los niveles salariales, anexo número uno del presente convenio colectivo al presente Convenio.

Artículo 14º.- Complemento Antigüedad Consolidado.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto Económico de Antigüedad, publicado en el B.O.E. número 281 de 21 de noviembre de 1996, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo para la Provincia de Ciudad Real, acuerdan:

1º.- La abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que con anterioridad al Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción mencionado anteriormente, se venían contemplando y aplicando conforme a lo que estaba estipulado en el anterior artículo 15 del Convenio Colectivo Provincial.

2º.- Como consecuencia de esta supresión las partes asumen como contrapartida los siguientes compromisos:

A) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de Antigüedad, a la fecha de publicación en el B.O.E. número 281 de 21 de noviembre de 1996, sobre la supresión Antigüedad.

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 personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "Antigüedad Consolidada"

Al importe anterior así determinado se adicionó a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de publicación del mencionado Acuerdo Nacional, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tuvieron en cuenta los importes que para cada categoría y nivel estaba fijada en el Convenio Colectivo.

Artículo 15º.- Plus Salarial.

Este plus será igual para todos los niveles y categorías profesionales, siendo su cuantía de 4'49 € para el año 2017 y que está especificado en las tablas salariales anexas. Abonándose este plus por día efectivo de trabajo incluidos los sábados, aunque se pacte jornada de lunes a viernes.

Artículo 16º.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias a razón del salario especificado en las tablas salariales anexas más Antigüedad Consolidada, si procediese. Al

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, computándose las fracciones como medio mes o mes completo, según sean inferiores o superiores a los 15 días respectivamente. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas, obligatoriamente antes del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, salvo en los supuestos de cese de trabajo, que se percibirán en el momento de abonar la liquidación correspondiente.

Dichas gratificaciones se devengarán por día natural de la siguiente forma:

* Paga de junio: 1 de enero a 30 de junio.

* Paga de diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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 abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

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 17º.- Plus de nocturnidad.

Las empresas vendrán obligadas a abonar un plus del 25% del salario base por tal concepto, remitiéndose a las partes negociadoras a lo dispuesto en la materia por la legislación vigente.

Artículo 18º.- Plus tóxico, penoso y peligroso.

Por estos conceptos se abonarán igualmente un 25% de bonificación sobre el salario base del convenio, con la misma remisión a las disposiciones vigentes en el artículo anterior. Este plus se abonará en su cuantía total cuando concurren, cualquiera de las tres causas, toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Artículo 19º.- Plus extrasalarial.

Este plus será igual para todos los niveles y categorías profesionales, siendo su cuantía de 3'32 euros para el año 2017 y que está especificado en las tablas salariales anexas. Este plus tendrá equivalente tratamiento que el plus salarial, Abonándose por día efectivo de trabajo incluidos los sábados, aunque se pacte jornada de lunes a viernes.

Artículo 20º.- Plus de distancia.

Se considera plus de distancia la cantidad que de acuerdo con este Convenio percibirá el trabajador por recorridos que tengan que hacer, cualquiera que sea el medio utilizado no facilitado por la empresa para acudir al trabajo, siempre que éste se halle fuera del casco urbano de la población de su residencia. Dicho límite será fijado por la alcaldía respectiva, y en caso de duda por la Dirección Provincial de Trabajo. Este plus se percibirá a razón de 0'72 euros por kilómetro recorrido de ida y día efectivo de trabajo, no percibiéndose cantidad por los kilómetros de vuelta durante 2017.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En caso de existir servicio público de transporte en los trayectos a recorrer entre la residencia del trabajador al centro laboral o tajo, no se percibirá plus de distancia pero las empresas abonarán el importe íntegro que el trabajador satisfaga por dicho servicio. Este plus no formará parte del salario por lo que se calculará independientemente de este, haciéndose efectivo en los mismos días de pago de los devengos salariales. Si facilitan a su personal medios mecánicos de transporte suficientes y adecuados desde el interior de la población, o desde lugares situados a menos de 2 kilómetros del casco de la misma hasta el centro de trabajo, si el tiempo de espera y transporte fuera habitualmente superior a 1/2 hora, cada uno de los viajes de ida o vuelta, el exceso se computará como jornada o se abonará a prorrata del salario base a elección de la empresa.

Artículo 21º.- Dietas.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y coste la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

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

6. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Se fija la media dieta:

Para 2017: 13´19 euros.

Se fija la dieta completa:

Para 2017: 35´86 euros.

Artículo 22º.- Ropa de trabajo.

Será obligatorio por parte de las empresas afectadas por el presente Convenio la entrega de un buzo cada cuatro meses, o en su defecto 0´54 euros por día efectivo de trabajo durante el 2017, el resto del equipo de seguridad en aquellas actividades que lo requieran, será entregado según necesidades concretas y según lo que establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo y demás normativa vigente al efecto, en caso de discrepancias entre la empresa y el trabajador sobre la necesidad o no de dichas prendas, tomará parte el Comité o en su caso el Delegado de Personal que será quien decida en última instancia sobre el asunto en cuestión.

Artículo 23º.- Herramientas.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores, las herramientas de mano necesarias para la realización de los trabajos, en caso contrario, éstas abonarán el desgaste de las mismas a razón de 0,72 euros por día efectivo de trabajo, durante 2017, siempre que el equipo de herramientas de que disponga el trabajador sea completo y esté en buen uso, según su categoría.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 24º.- Pago de haberes.

El pago de haberes será mensual y, se hará efectivo en los tres días siguientes a su devengo, con anticipo quincenales o semanales, siempre que el trabajador manifieste preferencia por este sistema. El pago deberá efectuarse dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IV.- COMPLEMENTOS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 25º.- Ayuda por fallecimiento derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

En los supuestos mencionados, la empresa abonará a los beneficiarios (viuda e hijos) de los trabajadores fallecidos, por tales causas, una ayuda consistente en 64 días de salario base más plus salarial.

Artículo 26º.- Indemnización por muerte e invalidez permanente.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo Provincial:

a) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.

b) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones pactadas entrarán en vigor a los 20 días de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de este Convenio Colectivo Provincial.

Artículo 27º.- Baja por enfermedad o accidente.

Por enfermedad común o accidente no laboral a partir del cuarto día de baja y hasta el 25 la empresa abonará la diferencia hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora. En los casos de hospitalización de estas mismas situaciones la empresa abonará el plus salarial desde el día 26 y hasta un máximo de 110 días.

En el supuesto de que la situación de I.T. se derive de accidente laboral se devengarán el 100 por 100 de la base reguladora a partir del primer día y hasta el día 50 de la baja. En tal caso a partir de 50 días de baja, se abonará el plus salarial aún cuando no concurra hospitalización hasta un máximo de 100 días.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio Provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

CAPÍTULO V.- CESES, LIQUIDACIONES, FINIQUITOS E INDEMNIZACIONES.

Artículo 28º.- Ceses.

La extinción del contrato según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

A) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

B) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

C) En cuanto al contrato fijo de obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

D) El trabajador, deberá preavisar, al menos con 15 días de antelación su intención de cesar al servicio de la empresa.

Artículo 29º.- Liquidación.

Las empresas entregarán al trabajador por lo menos 48 horas antes del pago, copia de la liquidación por cese, donde se especificarán todas las partidas para que aquél pueda examinarlas y en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las diferencias existentes.

Artículo 30º.- Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

2. 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.

3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 31º.- Permiso durante el preaviso.

Durante el preaviso preceptivo en los casos del personal fijo de obra, se autorizará al trabajador para que en los dos días laborales últimos al contrato, disfrute de cuatro horas de permiso retribuidos por día en su jornada de tarde, con el fin de que puedan buscar nuevo empleo. Estos beneficios alcanzarán igualmente a aquellos trabajadores con contratos temporales.

Artículo 32º.- Período de prueba.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.

Niveles VI al X: Dos meses.

Resto de personal: Quince días naturales.

c) Personal operario:

Encargados y Capataces: Un mes.

Resto de personal: Quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Cartilla Profesional 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 la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 33º.- Expediente de Regulación de Empleo por causas económicas o tecnológicas.

En estos supuestos las empresas vendrán obligadas a abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Dicho período tendrá una duración máxima de 30 días naturales facilitando la empresa a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en su defecto aludidos, copia de la documentación contable y fiscal que con tal motivo haya de presentarse a la autoridad laboral.

Artículo 34º.- Transmisión de la titularidad de la empresa.

Cuando se produzca cambio de titularidad de la empresa, la nueva empresa reconocerá expresamente todos los derechos adquiridos (tales como antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.) que cada uno de los trabajadores tuviesen consolidadas.

Artículo 35º.- Mora de pago en ceses, liquidaciones, finiquitos, e indemnizaciones.

En los supuestos de retrasos por parte de la empresa al efectuar el pago correspondiente a estos conceptos, y cuando se produzca reclamación y posterior resolución de Juzgado de lo Social donde se reconozca el 10% establecido en el RDL. 2/2015 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonará dicho concepto de mora de pago el 15%.

CAPÍTULO VI .- MEDIDAS DE CREACIÓN DE EMPLEO, CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN.

Artículo 36º.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de las empresas, se cubrirán a través de los medios, cauces y procedimientos establecidos en las disposiciones de aplicación, realizando la empresa las peticiones que procedan a la Oficina de Empleo, mediante oferta que reglamentariamente esté establecida. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el VI Convenio General de la Construcción de fecha 26 de septiembre de 2017.

Artículo 37º.- Fomento al empleo.

Ambas partes acuerdan la conveniencia, a fin de paliar, en lo posible, la grave situación de desempleo que sufre nuestra provincia el aconsejar, tanto a la empresa como a los trabajadores la no continuación de la contratación a destajos, la supresión en lo posible de las horas extraordinarias, así como la recomendación y colaboración por parte de centrales sindicales de cortar el intrusismo y la competencia desleal del sector de la construcción. Así mismo y sin perjuicio de lo anterior, se adoptarán los siguientes criterios:

A) Tanto las horas extraordinarias y destajos que se realicen deberán figurar a todos los efectos como percepciones salariales en la nómina de pago.

B) Los trabajadores a través del tablón de anuncios, tendrán acceso a las liquidaciones de la Seguridad Social para poder comprobar la correcta cotización de sus devengos mensuales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

C) Serán considerados trabajadores autónomos o por cuenta propia aquellos que a tenor de la legislación vigente concurren en las características siguientes:

1º.- La actividad se realiza sin sujeción a horario, ni directrices de la otra parte contraria.

2º.- Se cobre cantidad a tanto alzado por cada pieza realizada, aunque se recaben cantidades mensuales a cuenta.

3º.- Se utilizan medios materiales y humanos propios.

4º.- No existe disciplina laboral alguna o sostenimiento jerárquico o disciplinario.

5º.- El ejecutante asume el riesgo en caso de pérdida, deterioro o defectuosa instalación.

6º.- Existe autonomía económica y libertad de organización y decisión.

7º.- El trabajador presta trabajo en otros centros o desarrolla actividad para otros.

Artículo 38º.- Contrato de fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

Artículo 39º.- Contrato de fijo de obra.

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

Primero.- Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

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

El cese de los trabajadores "fijos de obra" por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Segundo.- No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante el período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior. Cumplido el período máximo de tres años, si no hubiera mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado primero de este artículo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Tercero.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal, y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro, o en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero.

La representación de los trabajadores del centro, o en su defecto, la Comisión Paritaria, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado para el supuesto segundo.

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

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 40º.- Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del Convenio Provincial o autonómico correspondiente.

Cuarto.- Contrato para la formación.

A) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

B) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

C) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácti-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

cas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas.

D) El límite máximo de edad no será de aplicación en los casos descritos en el artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en 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.

E) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

F) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose 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.

G) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años para los contratos a los que se refiere los apartados C) y E) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra D) de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

H) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

I) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

1^{er} año 60 por 100

2^o año 70 por 100

3^{er} año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo

1^{er} año 95 por 100

2^o año 100 por 100

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

J) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

K) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

M) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Artículo 41^o.- Subcontratación.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley 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 la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 65 del VI Convenio General, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto a los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el VI Convenio Colectivo General del sector de la Construcción.

Artículo 42^o.- Contratos de relevo y sustitución por jubilación anticipada.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre empresa y trabajador, para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

Los empresarios se obligan en caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo a comunicarlo en el plazo de 30 días a la Comisión Paritaria de este Convenio. Si transcurrido el plazo, no se efectuará dicha comunicación, la Comisión Paritaria, requerirá

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

por escrito al empresario disponiendo éste de 7 días hábiles desde el acuse de recibo para contestar. El incumplimiento de este requisito (Comunicación a la Comisión Paritaria), permitirá la jubilación del trabajador de conformidad en lo establecido en el primer párrafo de este artículo.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo en el plazo de 7 días, se someterá la cuestión debatida al arbitraje de un tercero, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días.

En lo concerniente en este artículo se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 43º.- Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras vías férreas.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores 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 a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del VI-Convenio General, 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 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, los trabajadores 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.

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 el trabajador 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 el trabajador 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 los trabajadores 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 trabajadores 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:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

a) Trabajadores, 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 E.T.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores 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) Trabajadores 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 todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

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 los trabajadores afectados.

g) En su caso, toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso documentación acreditativa de las situaciones a las 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 trabajador afectado, 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, los trabajadores 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 pro-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

porcional 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 contrataciones 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 aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contratación, 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 contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, 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 trabajador, 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 contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la 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 E.T.

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

Artículo 44º.- Horas extraordinarias.

Se prohíben las horas extraordinarias habituales. En situaciones excepcionales determinadas por las condiciones de trabajo, podrán hacerse horas extraordinarias, solamente en circunstancias que tengan carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 1 al día, 10 al mes y 80 al año. El valor de las horas extraordinarias se aplicará en cada caso según se establece en el anexo I en el presente Convenio, sin perjuicio de que hubieran de incluirse conceptos salariales pactados en cada empresa cotizables en Seguridad Social, y para el descanso las horas extras será de una hora trabajada, dos de descanso. La iniciativa para la realización de las horas extras, corresponderán a la empresa y será de libre aceptación de los trabajadores.

CAPÍTULO VII.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 45º.- Fijación y aplicación de las tablas de rendimiento.

Las tablas de rendimiento sólo se aplicarán en aquellos centros de trabajo que tengan comité de empresa o delegados de personal, siempre que la Ley determine la existencia de dichos órganos. Las tablas de rendimiento podrán aplicarse en todos los centros de trabajo siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente. En aquellas empresas o centros de trabajo donde la ley no establezca la posibilidad de elección de representante de los trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, para las discrepancias sobre la aplicación de las tablas de rendimiento, será la Comisión Paritaria establecida en el presente Convenio, la que medie hasta tanto entren en funciones los organismos y arbitraje y comunicación que legalmente se constituyan.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En el supuesto de que dicha Comisión Paritaria de Rendimiento diera remate a la labor específicamente encomendada, se prorrogaría su actuación a los efectos del párrafo anterior hasta la entrada en funciones de dicho organismo.

Artículo 46º.- Normas de aplicación.

Cuando se decida obtener verificación del funcionamiento de las tablas de rendimiento a que hace referencia el presente Convenio, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto al plan de verificación, el parte de trabajo, según modelo incorporado como anexo al presente Convenio, en el que figura el nombre de dicho trabajador, la fecha, la especificación de la unidad, y en su caso el número de trabajadores implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general salvo acuerdo individual en contrario y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando intermedio y firmado por el trabajador en prueba de conformidad, facilitándose copia de dicho parte. En caso de discrepancia respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimiento, de conformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en que deba realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1.- El trabajador, directa y personalmente podrá formular alegaciones ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en el que suscite la discrepancia o el inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo se entenderá habida conformidad entre ambas.

2.- De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá ir acompañado de un representante de los trabajadores, si estuviesen en el centro de trabajo junto con el mando intermedio acudir al mando superior, en este caso, el parte podrá ser firmado por el representante de los trabajadores, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones y observaciones que consideren oportunas. El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no podrá superar en ningún caso la jornada laboral inmediatamente siguientes. De no plantearse reclamación alguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador y por lo consignado en el parte, siempre y cuando tenga copia del mismo.

Artículo 47º.- Vigencia.

Las unidades de rendimiento incorporadas al Convenio se mantendrán en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio, en la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 48º.- Cómputo, notificación y revisión.

El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable. Las empresas notificarán previamente a los representantes de los trabajadores, y a los trabajadores de cada centro de trabajo con una semana de antelación la puesta en práctica de las tablas de rendimiento. Las unidades publicadas sólo podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones y métodos operativos con que se hayan calculado.

Artículo 49º.- Inclemencia del tiempo.

En los casos de suspensión por inclemencias del tiempo, las empresas abonarán a sus trabajadores el total de los salarios, correspondientes a las horas perdidas por este motivo.

El trabajador vendrá obligado a presentarse en el centro de trabajo a la hora establecida para el comienzo de la tarea, salvo indicación expresa del jefe de obra en sentido contrario.

El inicio de los trabajos se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por el contrario, una vez iniciada la jornada la decisión de suspenderla corresponde exclusivamente a la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Si se obliga al personal a permanecer más de una hora por jornada en el centro de trabajo, éste estará exento de posterior recuperación de las horas no trabajadas por causa de las condiciones meteorológicas.

Artículo 50º.- Formación Profesional.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, integrada por cuatro representantes empresariales, dos representantes de FICA-UGT. y dos de CC.OO construcción y servicios.

Serán funciones de esta comisión:

- Requerir de las AA. PP. y de los organismos comunitarios competentes, el reconocimiento oficial de esta Comisión, como interlocutor social sectorial que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al sector de la construcción, y que colabore en el desarrollo, tanto de los que estén en marcha como de los que puedan iniciarse en adelante.

- Elaborar los estudios pertinentes de necesidad y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglada (Observatorio Ocupacional).

- Elaborar los planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las calificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales con los equivalentes de la Comunidad Económica Europea, con vistas a la entrada en vigor del Mercado Único.

- Cuantas otras funciones la propia comisión acuerde atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector en todo el ámbito provincial.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria del FORCEM durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

A) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

B) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

C) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

D) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

E) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le corresponda como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

F) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

G) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO VIII.- REPRESENTACIÓN SINDICAL Y DELEGADOS DE SALUD LABORAL.**Artículo 51º.- Delegados de Salud Laboral.**

Los centros de trabajo que cuenten con 6 o más trabajadores, nombrarán los Delegados de Salud Laboral que conforme a la Ley de Prevención de Riesgo Laborales les correspondan, para asistir eficaz y responsablemente en los problemas que surjan en esa materia en los centros de trabajo. Las funciones y atribuciones de dichos Delegados de Prevención serán las siguientes:

A) Promover en el centro de trabajo la observancia de las distintas disposiciones vigentes en materia de Salud Laboral, cumplimentándolas y haciéndolas cumplir.

B) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

C) Solicitar la colaboración de los Servicios de Condiciones Laborales de la Delegación Provincial de Industria y Trabajo o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, para la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los Delegados de Prevención de los informes o planes que pudieran elevar a estos organismos.

D) Las reuniones de los Delegados de Prevención se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo o se retardará en lo posible la entrada en el trabajo en igual tiempo.

E) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de obras o actividades del respectivo centro de trabajo, en materia de Salud Laboral teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de prevención.

F) Los Delegados de Prevención podrán obtener la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que cada caso requiera.

G) Los Delegados de Prevención, llevarán una estadística sumarial de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimiento a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en el tablón de anuncios. El comité de seguridad estará compuesto por el empresario o quien le represente, que lo presidirá, un técnico cualificado si lo estima conveniente la dirección de la empresa y cinco trabajadores de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en las obras o centros de trabajo. En aquellas empresas cuya plantilla se encuentre comprendida entre 25 y 100 trabajadores, el número de representantes de los trabajadores o Delegados de Prevención, se reunirán al menos una vez al mes, o con la periodicidad necesaria en función de los temas a tratar, en las condiciones establecidas en el apartado d) de este artículo. Las empresas que no alcancen el número de 25 trabajadores será el delegado de personal quien asuma las funciones de vigilancia en materia de Salud Laboral.

H) Se deberá informar al Delegado de Prevención de todas las actuaciones empresariales que afecten al medio ambiente, tanto interno como externo, con respecto a productos utilizados, niveles de ruido, emisión de polvo, etc. Cada tres meses se reunirá la Comisión de Salud Laboral para evaluar el alcance de estas emisiones.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 52º.- Salud laboral.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Salud Laboral, integrada por cuatro representantes empresariales, dos representantes de FICA-U.G.T. y dos de la Federación de Construcción y Servicios-CC.OO.

Serán funciones de esta comisión:

- Recabar de la Delegación Provincial de Industria y Trabajo y el Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial, en materia de Salud Laboral, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las Comisiones específicas provinciales, o en su defecto, la Comisión Paritaria del Convenio.

- Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental, el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

Artículo 53º.- Revisión médica.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, según la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

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

3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

Para las mujeres se incluirá un reconocimiento ginecológico, que será voluntario y confidencial.

Artículo 54º.-

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo que se establece en lo dispuesto en el VI Convenio General para la Construcción y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre "Salud Laboral".

Artículo 55º.- Representación sindical y derechos sindicales.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán a los efectos de realizar sus funciones de representación del siguiente crédito mensual de horas retribuidas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- * Hasta 250 trabajadores: 26 horas.
- * De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- * De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- * De 751 en adelante: 40 horas.

Este crédito horario podrá acumularse en favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El representante deberá poner en conocimiento de la empresa la necesidad de disponer las horas precisas justificando la utilización del tiempo empleado por la central o entidad sindical a que pertenezca. Previa solicitud de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente, que será indicada en la solicitud y entregada o depositada en la forma referida en la misma.

Durante el tiempo de duración del Convenio, los miembros de la comisión negociadora que asistan a las reuniones no tendrán límite de horas. Así mismo, para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el RDL. 2/2015 y Ley Orgánica 11/85 respectivamente y a lo dispuesto en el VI Convenio General.

CAPÍTULO IX.- INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS.

Artículo 56º.- Comisión de Interpretación.

Se constituye una comisión de interpretación del presente Convenio Colectivo, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad, con voz pero sin voto.

Serán vocales de la misma 4 representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designadas por las centrales sindicales y Asociación de Empresarios, de entre los que han formado parte de la comisión negociadora, como titulares y suplentes. Será secretario un vocal de la comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los empresarios y otra entre los trabajadores. Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo.

Artículo 57º.- Funciones de la Comisión de Interpretación.

Son funciones de dicha comisión las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación práctica de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Arbitraje de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, para los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo, sin perjuicio del derecho de las partes de acudir a los organismos competentes.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- D) Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.
- E) Cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor eficacia práctica en la aplicación del Convenio.
- F) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., 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, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IV del presente Convenio Colectivo y que de forma específica se establece para este supuesto.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 58º.- Legislación subsidiaria.

Los firmantes del presente Convenio, intervienen en representación de la Asociación APEC, Federación de FICA-UGT y Federación de Construcción y Servicios-CCOO, todos ellos de la provincia de Ciudad Real, aceptan expresamente la totalidad del VI Convenio General del Sector de la Construcción publicado en el B.O.E el 26-09-17, como materia establecida convencional subsidiaria.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera.- Inaplicación condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante le celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos pactados en el ámbito territorial de referencia siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

A los efectos de lo dispuesto en la presente cláusula adicional la comisión de interpretación prevista en el artículo 57 del presente Convenio modificará su composición fijándose ésta de la siguiente forma:

A) Dos representantes de la parte empresarial, firmantes del Convenio de entre los titulares o suplentes.

B) Dos representantes de la parte social, firmantes del Convenio de entre los titulares o suplentes, uno por cada sindicato firmante.

C) Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación del las condiciones de trabajo del Convenio.

D) Dos representantes legales de los Trabajadores de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación del Convenio, si los hubiere, o bien, dos trabajadores designados por los afectados.

Las partes podrán ser asistidas con un máximo de dos asesores o técnicos por cada una de las organizaciones firmantes del Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Segunda.- Cláusulas de incorporación automática.

Todas las mejoras sociales y sindicales que tengan la condición de derecho necesario, y que sean aprobadas por normas de carácter general, quedarán inmediatamente incorporadas al presente Convenio.

Tercera.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.

Cuarta.- Incrementos económicos.

1. Para el año 2017, este Convenio Colectivo provincial aplicará un 1´9 % de incremento salarial, sobre las tablas salariales y no salariales definitivas del año 2016, y sobre los conceptos; salario base, Complemento Antigüedad Consolidado, gratificaciones extraordinarias, horas extras, retribución de vacaciones, pluses salariales y extrasalariales con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017

Quinta.- Clasificación profesional.

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.

La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

En el anexo X del VI Convenio General de la Construcción se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

En el anexo XI del VI Convenio General de la Construcción se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Las partes firmantes de este convenio, en aras a combatir del modo más adecuado posible el estrés térmico al que se ven sometidos los trabajadores de este sector en época estival, se comprometen a reunir a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año 2018, con el fin de analizar esta cuestión y aplicar las conclusiones que en ella se pacten al efecto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Provincial, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a los Poderes Públicos para que se analice la posibilidad de adelantar la edad de jubilación de los trabajadores afectados, a través de la implantación de coeficientes reductores de la edad máxima o cualquier otro sistema análogo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan que cualquier error de transcripción u omisión en el presente convenio colectivo, se comprometen las mismas a subsanarlo a través de la Comisión Paritaria del mismo, una vez detectada cualquiera de las anomalías anteriormente citadas. De igual forma, todo aquello que no se haya incluido en el texto de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el VI Convenio General del sector de la Construcción, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 26 de septiembre de 2017.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

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 presente Convenio 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 concurren 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.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 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 Provincial de Ciudad Real.

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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA ACUERDA INCREMENTAR LAS TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2017, CON EFECTOS DE 1 DE ENERO DE 2017 DEL 1,9 POR CIENTO Y QUE SERÁN LAS VIGENTES PARA TODO EL AÑO 2017, SEGÚN LO ACORDADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO GENERAL, EN ACTA DE FECHA DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

Niveles y categorías	Salario base 336 días	Comp. salarial	Comp. extras	30-Vacaciones 30-Verano 30-Navidad	Retribución mínima bruta anual	Horas extras
I. PERSONAL DIRECTIVO						
II. TITULADO SUPERIOR	42,12 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.926,27 euros	21.630,95 euros	20,95 euros
III. TITULADO MEDIO	37,91 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.750,19 euros	19.688,66 euros	19,01 euros
IV. ENCARGADO GENERAL	36,11 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.675,29 euros	18.857,92 euros	18,22 euros
V. JEFE ADMINISTRATIVO	35,28 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.641,41 euros	18.478,94 euros	17,83 euros
VI. ENCARGADO DE OBRA	33,39 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.560,99 euros	17.600,88 euros	16,96 euros
VII. CAPATAZ	31,86 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.496,48 euros	16.893,77 euros	16,25 euros
VIII. OFICIAL DE 1ª	31,80 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.495,93 euros	16.871,57 euros	16,24 euros
IX. OFICIAL DE 2ª	31,48 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.461,93 euros	16.656,57 euros	15,96 euros
X. AYUDANTE	30,88 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.442,64 euros	16.403,55 euros	15,67 euros
XI. PEÓN ESPECIALIZADO	30,39 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.425,45 euros	16.184,21 euros	15,48 euros
XII. PEÓN ORDINARIO	29,90 euros	4,49 euros	3,32 euros	1.409,91 euros	15.973,24 euros	15,30 euros
XIII. APRENDIZ	18,25 euros	4,49 euros	3,32 euros	930,35 euros	10.621,11 euros	00,00 euros

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

TABLA PARA EL AÑO 2017, (VALOR HORA EXTRAORDINARIA SEGÚN ANTIGÜEDAD) CON INCREMENTO DEL 1,9%, SEGÚN LO ACORDADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO GENERAL, SEGÚN LO ACORDADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO GENERAL, EN ACTA DE FECHA 26 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

(Porcentajes)

Niveles		5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
I	P. Directivo									
II	Titulado Superior	21,90	22,87	24,21	25,55	26,92	28,26	29,58	30,94	32,27
III	Titulado Medio	19,91	20,78	21,96	23,16	24,39	25,62	26,91	28,05	29,26
IV	Encargado General	19,01	19,86	21,00	22,09	23,32	24,49	25,65	26,79	27,42
V	Jefe Administrativo	18,63	19,43	20,47	21,74	22,83	24,00	25,14	26,84	27,38
VI	Encargado de Obra	17,71	18,51	19,57	20,63	21,75	23,78	23,88	24,90	25,99
VII	Capataz	16,98	17,71	18,73	19,74	20,81	21,80	21,84	23,88	24,89
VIII	Oficial de 1ª	16,94	17,69	18,54	19,74	20,77	21,79	22,80	23,86	24,86
IX	Oficial de 2ª	16,64	17,36	18,38	19,39	20,37	21,37	22,32	23,38	24,36
X	Ayudante	16,34	17,07	18,07	19,01	20,04	21,00	21,96	22,97	23,91
XI	P. Especializado	16,16	16,91	17,84	18,78	19,75	20,77	21,73	22,85	23,64
XII	P. Ordinario	15,96	16,65	17,63	18,58	19,53	20,50	21,60	22,44	23,39

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

ANEXO III

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº
Fecha de expedición

D.
que ha trabajado en la Empresa
desde hasta
con la categoría de
declaro que ha 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, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En, a de de

El trabajador

El trabajador (1) ... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Indique "SI" o "NO", según la decisión que al respecto, adopte el trabajador.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

ANEXO IV

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Modificación sustancial de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La Empresa y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente.

Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, 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
Representación Trabajadores
(Firmas ilegibles).

Firmado
Empresa

Anuncio número 515

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>