

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION, OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

2018 - 2021



FICA

Indústria,
Construcció i Agro
País Valencià



SEDE CENTRAL

VALÈNCIA

Arquitecto Mora, 7-4º piso • 46010
T. 96 388 41 10 • F. 96 393 20 62
fica@pv.ugt.org • www.ugt-ficapv.org

Horario:

De Lunes a Jueves:
Mañanas de 8:30 a 14:00
Tardes de 16:30 a 20:00
Viernes: de 8:30 a 14:00

Síguenos en:

 Ugt-Fica PV

 @UgtFicaPV

COMARQUES DEL NORD:

CASTELLÓ / CASTELLÓN. Plz. de las Aulas, 5
12001 • Tel. 96 423 98 82 • Fax 96 422 61 08

L'ALCALATÉN

ALCORA. Enrique Granjel, 46
12110 • Tel. 96 436 09 59 • Fax 96 436 09 59

EL BAIX MAESTRAT

VINARÒS. Plz. Jovellar, 16
12500 • Tel. 96 445 54 51 • Fax 964454300

LA PLANA ALTA

CASTELLÓ / CASTELLÓN. Plz. de las Aulas, 5
12001 • Tel. 96 423 98 82 • Fax 96 422 61 08

ELS PORTS

MORELLA. San Nicolás, 2
12300 • Tel. 96 416 07 13 • Fax 96 416 07 13

L'ALT MAESTRAT

VILAFRANCA / VILAFRANCA DEL CID.
Avda. Llosar, 21 • 12150
Tel. 96 444 15 96 • Fax 96 444 15 96

LA PLANA BAIXA

ONDA. Avda. País Valencià, 18
12200 • Tel. 96 460 14 58 • Fax 96 460 14 58

LA VALL D'UIXÓ. Jaume I, 1

12600 • Tel. 96 466 19 97 • Fax 96 466 19 97

VILA-REAL. Pedro III, 4

12540 • Tel. 96 450 65 80 • Fax 96 453 49 74

EL ALTO PALANCIA / L'ALT PALÀNCIA

SEGORBE / SOGORB. Avda. José Escrig, 33
12400 • Tel. 96 471 26 24 • Fax 96 471 26 24

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION, OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

ÍNDICE

PRELIMINAR.....	7
-----------------	---

CAPÍTULO I, DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito temporal.....	7
Artículo 2º. Ámbito territorial, funcional y personal.....	8
Artículo 3º. Vinculación a la totalidad.....	8
Artículo 4º. Articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa.....	8

CAPÍTULO II, JORNADA, HORARIO, VACCIONES Y LICENCIAS

Artículo 5º. Jornada de trabajo y horario.....	9
Artículo 6º. Vacaciones.....	11
Artículo 7º. Calendario laboral.....	12
Artículo 8º. Licencias.....	12

CAPÍTULO III, CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9º. Percepciones económicas.....	16
Artículo 10º. Incrementos económicos.....	16
Artículo 11º. Cláusula de garantía.....	16
Artículo 12º. Absorción y compensación.....	17
Artículo 13º. Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.....	17
Artículo 14º. Salario base.....	17
Artículo 15º. gratificaciones extraordinarias.....	18
Artículo 16º. Pluses salariales.....	19
Artículo 17º. Pluses extrasalariales.....	21
Artículo 18º. Movilidad geográfica, dietas y kilometraje por desplazamientos... ..	22
Artículo 19º. Pago de las percepciones económicas.....	24
Artículo 20º. Horas extraordinarias.....	25

CAPÍTULO IV, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 21º. Productividad.....	27
Artículo 22º. Productividad en el trabajo.....	27
Artículo 23º. Comusión de productividad.....	28
Artículo 24º. Condiciones de aplicación.....	28
Artículo 25º. Periodo de adaptación.....	29
Artículo 26º. Conservación del equipo mecánico.....	29
Artículo 27º. Recuperación de horas no trabajadas.....	29
Artículo 28º. Presentación de partes de baja por enfermedad.....	29
Artículo 29º. Periodo de prueba.....	30
Artículo 30º. Ceses y plazos de preaviso.....	31
Artículo 31º. Corrección del absentismo.....	31
Artículo 32º. Clasificación profesional.....	32

CAPÍTULO V

Artículo 33°. Modalidades de contratación	32
Artículo 34°. Contrato para trabajo fijo en obra	33
Artículo 35°. Otras modalidades de contratación	35
Artículo 36°. Subcontratación	36
Artículo 37°. Finiquitos	36

CAPÍTULO VI, COMPLEMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 38°. Compensación por enfermedad y accidente	37
Artículo 39°. Indemnización por muerte e incapacidad permanente absoluta ...	37
Artículo 40°. Jubilación.....	38

CAPÍTULO VII, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 41°. Seguridad y salud en el trabajo	39
--	----

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 42°. Representación sindical	39
--	----

CAPÍTULO IX. INTERPRETACIÓN

Artículo 43°. Comisión paritaria.....	40
Artículo 44°. Derecho supletorio	41
Artículo 45°. Cláusula de denuncia del convenio.....	41
Artículo 46°. Pago de atrasos.....	42
Artículo 47°. Cláusula de descuelgue	42

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera	44
Segunda	44
Tercera	44
Cuarta	46

ANEXO I. Retribuciones salariales 2018.....	48
ANEXO II. Modelo de renovación de contrato fijo de obra	49
ANEXO III. Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral	50
ANEXO IV.	51
ANEXO V. Inaplicación de condiciones de trabajo	52
ANEXO VI. Modificación sustancial de condiciones de trabajo	53

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION, OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

AÑOS 2.018-2.021

CAPÍTULO PRELIMINAR

ADHESIÓN AL VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017 – 2021, suscrito de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos CC.OO. de Construcción y Servicios y UGT-FICA en representación de los trabajadores del sector, como Organizaciones más representativas del Sector de la Construcción en sus respectivos ámbitos, y haciendo uso de las previsiones contenidas en el VI Convenio General del Sector de la Construcción (VI C.G.S.C.), fue publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2.017, teniendo sus disposiciones naturaleza normativa y eficacia general.

El VI C.G.S.C. tiene carácter de norma exclusiva para aquellas materias reservadas a la negociación de ámbito nacional, materias que se enumeran en su artículo 12.b)

Las condiciones de trabajo reflejadas en el VI C.G.S.C. se complementarán con aquellas cláusulas específicas que, por imperativo legal o acuerdo entre las partes conformarán el Convenio Colectivo de la provincia de Castellón, y que a continuación se desarrollan:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo de la Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la Provincia de Castellón, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2.018 hasta el 31 de diciembre de 2.021.

Su entrada en vigor, se producirá el 1 de enero de 2018, surtiendo plenos efectos desde esa fecha, en concordancia con lo establecido en el VI Convenio General de la Construcción y concretamente lo previsto en su Artículo 7.

Artículo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio es de aplicación al personal contratado y a las empresas de la Provincia de Castellón, afectados por el ámbito funcional definido en el artículo 3 y Anexo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 3º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 4º.- ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PRIORIDAD APLICATIVA

En esta materia se estará a lo dispuesto en los Artículos 11 a 13 del VI Convenio General del sector de la Construcción y a la legislación vigente.

CAPÍTULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

1º.- La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas preferentemente de lunes a viernes, salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa. Para el periodo de vigencia del convenio y en función de las fiestas legales (nacionales, autonómicas y locales), la jornada en cómputo anual durante la vigencia del convenio será de 1736 horas de trabajo efectivo, salvo que durante la vigencia del mismo el CGSC varíe dicha jornada anual, por lo que se procederá a su adaptación.

Dentro del total expresado, las empresas podrán señalar el horario diario de la jornada de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

2º.- El personal contratado y comprendido en el artículo 71 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, dedicado a las actividades de portería, guardia y vigilancia, se regirá por lo dispuesto en el mismo. La jornada de dicho personal, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

3º.- Las horas de trabajo establecidas en el convenio se entienden de tiempo real (es decir: de trabajo efectivo) en el puesto correspondiente dedicado al mismo, por lo que se excluyen expresamente de los cómputos antes citados los siguientes términos:

a) Los treinta minutos destinados al bocadillo.

b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, con sujeción a los criterios siguientes:

- Las empresas destinarán preferentemente para el pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago.

- Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso esa prolongación exceda en más de una hora.

4°.- Cuando el personal contratado no complete el número de horas de trabajo estipulado (excepto en los casos de licencias retribuidas establecidas por la normativa vigente) el abono de las retribuciones devengadas se hará proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose sobre el cómputo semanal real, excepto horas extraordinarias y conceptos no salariales de las retribuciones correspondientes al trabajo, atendiéndose a la siguiente fórmula:

-Importe semanal de las retribuciones que le corresponden dividido por 40 horas, multiplicando el cociente obtenido por el número de horas ordinarias devengadas durante la propia semana.

5°.- Dadas las diferentes condiciones climatológicas sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará en las empresas la distribución variable de la jornada ordinaria anual, sin que en ningún caso puedan sobrepasar nueve hora ordinarias de trabajo efectivo, salvo que por acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla se establezca otra distribución del tiempo, no superando en ningún caso las nueve horas diarias.

Cuando se proceda a la distribución variable de la jornada se pactará la distribución correspondiente del salario global.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el personal afectado se encuentre desempeñando las tareas propias de su puesto de trabajo. Cuando dicho personal realice un desplazamiento superior a 45 minutos de ida y 45 minutos de vuelta, el exceso se abonará como hora ordinaria.

6°.- Atendiendo a las circunstancias concurrentes, tales como la meteorología y/o la necesidad productiva de la empresa, se puede lograr acuerdos entre las partes para incorporar en periodo estival horarios de trabajo más idóneos

Artículo 6º.- VACACIONES

El personal afectado por el presente convenio (sea cual fuere su modalidad de contratación) tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables, e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano, cuando el sistema productivo de la empresa lo permita.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

A efectos del devengo de vacaciones, se considerara como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 7º.- CALENDARIO LABORAL

Conocidos los Decretos de Fiestas Nacionales y Autonómicas, la Comisión Paritaria elaborará el calendario laboral anual para los citados años que operará con carácter subsidiario, si en el seno de la empresa no se ha pactado con el personal la distribución horaria del cómputo anual por jornadas.

Artículo 8º.- LICENCIAS

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

a) En caso de matrimonio: quince días naturales. Por matrimonio de familiares de primer grado: 1 día.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge o familiar de 1er grado: cinco días si se produce en la misma provincia en que la persona afectada presta sus servicios, y siete días si ha de desplazarse a otra provincia. En caso de personas no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España, el permiso será (siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen) de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo retribuidos exclusivamente los seis días antes señalados.

c) Por nacimiento o adopción de un descendiente: tres días si se produce en el ámbito de la provincia y cinco días si es fuera de ella. En el caso de personal no comunitario o comunitario 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 retribuidos exclusivamente los cinco días antes señalados.

d) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de cualquiera de los cónyuges: cuatro días. En caso de personal no comunitario o comunitario de países no colindantes con España, el permiso será (siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen) de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo retribuidos exclusivamente los seis días antes señalados.

En los apartados precedentes a), b), c) y d) el permiso retribuido deberá comenzar a disfrutarse en el primer día laborable (no feriado) siguiente al hecho causante.

e) Por enfermedad o accidente grave, hospitalización (o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) del cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.

En los apartados precedentes c), d) y e), el permiso se podrá flexibilizar a petición del interesado.

f) Para ejercer funciones sindicales, en la forma y tiempo en que regule en cada momento la legislación vigente en la materia.

g) Para efectuar el traslado de su domicilio habitual, dos días si éste se produce en los límites de la provincia, y cuatro días si el traslado se efectúa a provincia distinta, considerándose como tal aquel en el que haya permanecido durante los últimos dieciocho meses.

h) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y la renovación de documentación imprescindible (D.N.I. o pasaporte, carnet de conducir...), por el tiempo necesario. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que –por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público- la persona afectada perciba una compensación económica –cualquiera que sea su denominación- se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación del

trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

i) Para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que se estén realizando en centros de enseñanza (universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado) reconocidos, se concederá una licencia por el tiempo necesario.

j) Para renovación de documentación. Quienes tengan que renovar la autorización o licencia administrativa para la conducción o manejo de vehículos o máquinas, para realizar el trabajo por el que se les ha contratado, tendrán derecho a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias.

k) Para la asistencia a la consulta del médico de atención primaria o especialista: un máximo de 6 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar permiso siempre que sea posible, y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

En los casos de licencia previstos en los apartados c) y e), dicho periodo podrá ampliarse –si se dan causas objetivas para ello- a una semana más de licencia, no retribuida en este caso.

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

3.- Quienes tengan un descendiente menor de nueve meses, podrán disfrutar del permiso de lactancia. Este permiso contempla el derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo (sin pérdida alguna de retribución), que se podrá sustituir a voluntad de la persona afectada y con el acuerdo de la empresa por:

- dividir la hora en dos fracciones,
- reducir la jornada en media hora,
- acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los dos progenitores –en caso de que ambos trabajen- acreditando mediante certificado de las empresas que sólo uno de ellos ejerce este derecho.

4.- Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a alguna persona menor de doce años, o disminuida física, síquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrán 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.

El ejercicio de este derecho durante los primeros nueve meses de vida de la persona menor es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

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

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

La empresa arbitrará los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la veracidad del hecho causante que da lugar a la correspondiente licencia.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9º.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- Salario base
- Antigüedad consolidada
- Gratificaciones extraordinarias
- Pluses salariales
- Pluses extra salariales

Artículo 10º.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

La tabla provincial del año 2017, vigente durante el ejercicio, se actualiza en un 2 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2018, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales y extra salariales. La comisión negociadora establecerá el valor de dietas, medias dietas y kilometraje, así como el incremento de dichos conceptos para cada año de vigencia del presente convenio.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, se aplicaran las revisiones salariales que marque el VI C.G.S.C.

Artículo 11º.- CLÁUSULA DE GARANTÍA

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción, y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2018 no se realizará una revisión económica de la tabla salarial, tal y como se acordó en la revisión salarial para este ejercicio del VI CGSC, publicada en el BOE del 9 de enero de 2.018.

Artículo 12º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicable, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a la plantilla (cualquiera que sea su origen) sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

Todas las mejoras contenidas en el convenio se establecen con carácter de mínimo; los pactos o situaciones actualmente existentes en cada empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetadas.

Artículo 13º.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

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 periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Artículo 14º.- SALARIO BASE

Para 2.018 el salario base del personal afectado por este convenio, es el que se especifica en la columna 1ª de la tabla del Anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 15°.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A) PAGA DE VERANO Y NAVIDAD

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad (salvo pacto individual en contrario que mejore globalmente todas las condiciones económicas pactadas en este convenio) se abonarán de acuerdo con las cantidades que, para cada categoría, se establecen en el Anexo I para 2.018, a la que se añadirá la antigüedad consolidada de aquellas personas contratadas que la tuviesen en el momento de la aprobación del presente convenio.

En caso de situaciones de Incapacidad Temporal se percibirá la Gratificación Extraordinaria íntegra, pudiendo la empresa descontar la parte proporcional de cada paga que haya abonado al personal afectado, formando parte del subsidio por IT y su complemento.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

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.

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

Las pagas se harán efectivas de modo obligado antes de los días 30 de junio y 20 de diciembre respectivamente de cada año, salvo los casos de cese en el trabajo, en los que deberán satisfacerse de modo inmediato al proceder a la liquidación pertinente.

B) PAGA DE VACACIONES

Para 2.018 la retribución en el periodo de vacaciones será la fijada en el Anexo I.

Artículo 16º.- PLUSES SALARIALES

A) PLUS DE ACTIVIDAD

El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio percibirá un Plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.018 en la Tabla del Anexo I. Este Plus de actividad será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

El Plus de actividad se calculará sobre todos los días de la semana, excepto festivos, sábados y domingos. Los días laborables que no se trabajen para evitar exceder la jornada en cómputo anual, serán remunerados asimismo con el complemento de actividad.

B) PLUS DE ASISTENCIA

El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio percibirá un Plus de asistencia en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.018 en la tabla del anexo I. Este Plus de asistencia será devengado por jornada efectivamente trabajada.

C) COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Como consecuencia de la abolición del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad –en virtud del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad suscrito en 18 de Octubre de 1.996 (BOE de 21 de noviembre de 1996)- se abonará a la plantilla los importes consolidados en 21 de Noviembre de 1.996, con el carácter de complemento retributivo “*ad personam*” y la denominación de “antigüedad consolidada” siendo su cuantía invariable y extinguiéndose juntamente a la finalización del contrato suscrito con la respectiva empresa.

D) COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

El personal que –reconocido por el organismo oficial correspondiente– acredite los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirá como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grado de discapacidad Comprendido entre el:	Importe bruto por mes natural del complemento:
13% y 22%	19,99 euros
23% y 32%	20,98 euros
33% ó superior	39,99 euros

El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento, no pudiendo –en consecuencia- acumularse al grado ya existente o a otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a recibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación, que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

E) PLUSES DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Estos pluses se abonarán cuando corresponda, a razón del 25% del Salario base, por jornada completa.

F) PLUS DE NOCTURNIDAD

Este plus se abonará cuando corresponda, a razón del 25% del Salario base, por jornada completa.

Artículo 17º.- PLUSES EXTRASALARIALES

Con independencia del salario pactado en este convenio, el personal será compensado de los gastos que hubiere de realizar como consecuencia de la actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Plus de transporte
- Desgaste de herramientas
- Ropa de trabajo

Su importe será el fijado en el presente artículo.

A) PLUS DE TRANSPORTE

Teniendo en cuenta la separación de los nuevos centros de trabajo del casco urbano de las poblaciones, se acuerda conceder a todo el personal –sin distinción de categorías profesionales y con carácter no absorbible ni compensable- la cantidad fijada en la tabla salarial por día de trabajo, en concepto de Plus de transporte, que será devengado por jornada laboral efectivamente trabajada.

B) DESGASTE DE HERRAMIENTAS

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, se abonará por este concepto la cantidad fijada en el Anexo I de este convenio a quienes ocupen puestos de Oficialía y “personal ayudante”.

Las herramientas que ha de aportar el personal serán las siguientes:

Personal encofrador: martillo, mangos, bolsa de encofrar, metros, cintas de 20 m, nivel de 50 cm, pata de cabra, azuela, plomo, escuadra, tenazas, serrucho, marcador, lienzas, serrucho de calar y barrena.

Personal de albañilería: nivel, paleta catalana, gaveta, plomo, maceta, puntero, cincel, llana, escuadra, tenazas, flexómetro, martillo, picoleta, lienzas y marcador.

Cuando el personal no lleve las herramientas necesarias para su actividad y ello suponga demora en el trabajo que ha de realizar, perderá el plus de desgaste de herramienta de ese día (independientemente de las sanciones reglamentarias).

C) PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa deberá entregar al personal que emplee en sus obras, la ropa de trabajo adecuada a su actividad, consistente en una cazadora y pantalón de tela de buena calidad (o buzo si esta prenda resultase más apropiada) y que deberá renovarse dos veces al año.

Idénticas medidas se mantendrán para el personal eventual, autorizándose a las empresas a descontar de la liquidación el importe de dichas prendas, en el supuesto de que esas personas contratadas causen baja antes de un mes en la empresa, por causas imputables a los mismos.

El personal vendrá obligado a utilizar las referidas prendas, durante su permanencia en el centro de trabajo, sobretodo y de forma especial las prendas reflectantes o con elementos reflectantes.

Artículo 18.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA, DIETAS Y KILOMETRAJE POR DESPLAZAMIENTOS

Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y por otra, a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que además diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de la persona contratada, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella. Al personal que previa autorización de la empresa utilice en los desplazamientos vehículos propios, se le abonará por este concepto la cantidad fijada en el Anexo I del referido convenio.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del personal contratado y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con la persona desplazada.

La indemnización compensatoria establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas de la persona contratada en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año (con cambio de residencia) antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

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

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 personal contratado, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

Cuando la Empresa organice y costee 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.

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

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona contratada y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, el personal afectado podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta (justificables) sobre las mencionadas dietas.

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.

El importe de la dieta completa y media dieta se abonará –para todos los niveles– por la cantidad euros al día, fijada en el Anexo I de este Convenio y sus posteriores actualizaciones.

Artículo 19º.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

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

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

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

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del personal contratado.

El personal laboral, deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias –en todo caso y por su naturaleza- serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias –además de las que tengan su causa en fuerza mayor- las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada miembro de la plantilla –salvo en los supuestos de fuerza mayor- no excederá de 80 al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa y a la Delegación del Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, son las establecidas en la tabla del Anexo II, incrementado con la antigüedad consolidada que en cada caso corresponda.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el párrafo 3º del presente artículo.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o

continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo. A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

El precio de la hora extra será el establecido en la Tabla Salarial fijada en el Anexo I de este convenio y sus posteriores actualizaciones.

El precio de la horas extras nocturnas y las trabajadas en domingos y festivos será el establecido en la Tabla Salarial fijada en el Anexo I de este convenio y sus posteriores actualizaciones. Para el año 2.018 el precio será el precio de la hora extra del año 2.017, actualizada en el 2% con efectos del día 1 de enero del 2.018, incrementada en un 10 %. Para los años 2.019, 2.020 y 2.021 el precio de estas horas se incrementará a razón de un 10 % anual para cada uno de los años, calculada sobre el precio de hora extra de la tabla anterior.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 21°.- PRODUCTIVIDAD

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que la productividad no puede considerarse únicamente como una medición del ritmo físico, pues en la misma intervienen otros factores.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones
- La racionalización de la organización productiva
- La mejora tecnológica
- La programación empresarial de la producción y de la productividad
- El clima y la situación de tales relaciones laborales
- Las condiciones y calidad de vida en el trabajo
- La política salarial y de incentivación material
- La cualificación y adaptación de la mano de obra
- El absentismo

Artículo 22°.- PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base, como contraprestación, de una productividad normal y correcta en el trabajo.

Las partes firmantes se obligan expresamente a dar cumplimiento a las tablas de productividad considerándose como disminuciones voluntarias el no llegar a ellas, salvo causa justificada y suficientemente demostrada.

Artículo 23°.- COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

Es función de la Comisión Sectorial de Productividad de ámbito estatal la creación de tablas de rendimiento en aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías que se presten a ser medidas con criterios objetivos o materiales.

Se acuerda la constitución de la Comisión Sectorial Provincial de la Construcción compuesta de 4 representantes de cada una de las partes social y económica a efectos de que, de conformidad con el Artículo 41 del VI Convenio General del Sector proceda al análisis de las Tablas de Rendimiento Nacionales bien para proponer a la Comisión Sectorial de Productividad la revisión de las ya existentes y/o creación o ampliación de nuevas tablas.

Sin perjuicio de ello y en tanto la Comisión Sectorial Nacional de Productividad no haya elaborado las tablas de rendimientos normales, la Comisión Sectorial Provincial podrá elaborar sus propias tablas que serán sometidas a la aprobación de la citada comisión nacional.

Artículo 24°.- CONDICIONES DE APLICACIÓN

Para la aplicación de las tablas de productividad del presente convenio se deberán tener en cuenta los siguientes apartados:

a) El personal de la empresa que vaya a ser sometido a medición se le deberá comunicar previamente, así como a sus representantes sindicales, si existiesen en el centro de trabajo.

b) Los resultados de la medición deberán ser firmados _____ diariamente por las partes y, en caso de negativa de una de ellas, por dos testigos.

c) El periodo de medición mínimo deberá de ser de una semana, computando los resultados por el valor medio alcanzado en dicho periodo.

El no cumplimiento de cualquiera de estos apartados, por parte de la empresa, le impedirá la aplicación de cualquier medida derivada de dicho control.

Artículo 25°.- PERIODO DE ADAPTACIÓN

Se fija un periodo de adaptación a las tablas de productividad máximo de tres meses a partir de la fecha de homologación del presente convenio, durante cuya vigencia, estas tablas tendrán una reducción en sus valores del diez por ciento.

Artículo 26°.- CONSERVACIÓN DEL EQUIPO MECÁNICO

Todo el personal responsable de un equipo mecánico de trabajo tendrá la obligación, durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir dicha responsabilidad en caso contrario, debiendo advertir, en su caso, a quien corresponda dentro de la empresa para que se proceda al pertinente u oportuno arreglo, o se tomen medidas para ello.

Artículo 27°.-RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS

El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación al personal afectado y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

Si se obliga al personal a permanecer en la obra o centro laboral más de dos horas por jornada, éste estará exento de posterior recuperación de las horas no trabajadas por causa de las condiciones meteorológicas.

Artículo 28°.- PRESENTACIÓN DE PARTES DE BAJA POR ENFERMEDAD

Todo personal de la empresa que cause baja por incapacidad temporal viene obligado a presentar a la empresa el correspondiente parte médico de baja, dentro del plazo de los tres días siguientes a la fecha de su inasistencia al trabajo.

El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida de modo automático, de tantos días de salario cuantos excedan del límite del plazo de tres días fijados, salvo causa justificada.

Artículo 29°.- PERIODO DE PRUEBA

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

a) Personal técnico titulado superior y medio: 6 meses

b) Resto del personal contratado:

Niveles III (excepto titulaciones medias), IV y V: 3 meses

Niveles VI al X: 2 meses

Resto de personal: 15 días naturales

c) Personal operario:

Personal encargado y capataz: 1 mes

Resto de personal: 15 días naturales

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

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

4°.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de

su categoría profesional, siempre que conste en su tarjeta profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 30°.- CESES Y PLAZOS DE PREAVISO

Todo el personal que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde viniera prestando sus servicios, deberá dar aviso por escrito a la dirección de la empresa, o al personal encargado de obra, con la siguiente antelación:

- 30 días el personal técnico y administrativo
- 7 días el resto del personal

No obstante se 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.

Igualmente, la dirección de la empresa deberá dar aviso por escrito al personal al que vaya a cesar con una antelación mínima de 30 días para el personal técnico y administrativo y de 7 días para el resto del personal. No obstante se 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.

Artículo 31°.- CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO

Al objeto de combatir el absentismo y ante la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, las partes firmantes, atendiendo lo dispuesto en el VI C.G.S.C, establecen en orden a erradicar el absentismo la siguiente pérdida del complemento por actividad:

- a) Ausencia injustificada en el trabajo de hasta cuatro horas por días de trabajo: pérdida del 50% del importe diario fijado en el Plus de Complemento de Actividad.
- b) Ausencia injustificada en el trabajo de más de cuatro horas por día de trabajo: pérdida total del importe diario fijado en el Plus de Complemento de Actividad.

Artículo 32º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se estará a lo previsto en el Anexo X del VI C.G.S.C.

CAPÍTULO V

Artículo 33º.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Contratación

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el Convenio General– será para un puesto de trabajo concreto y vendrá determinado por las tareas o funciones que efectivamente desempeñe el personal contratado, la categoría profesional pactada y que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación prolongada, reiterada o permanente en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

A todos los efectos las partes signatarias recuerdan que en la relación laboral se deberá de estar al Artículo 4 y 5 del E.T.

Contrato fijo de plantilla

- a) El contrato fijo de plantilla es el que conciertan la empresa y el personal contratado para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por ambas partes en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
- b) Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 34º.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA

La Disposición Adicional Tercera, del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 13 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el Artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello, la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el Artículo 15.1 a y 5 y el Artículo 49.1, c del E.T. para el sector de la construcción.

PRIMERO.- Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del personal contratado en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del Artículo 15.1. a) del E.T., continuando manteniendo el personal contratado la condición de “fijas de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 24 y 27 del VI C.G.S.C.

SEGUNDO.- Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo el personal, como se ha indicado, la condición de “fijo de obra”.

TERCERO.- Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación del personal, y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera, del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 13 de octubre, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el Artículo 22 del VI C.G.S.C, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

CUARTO.- Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el Artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el Artículo 22 del VI C.G.S.C.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el Artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el Artículo 27 del VI C.G.S.C.

QUINTO.- El cese del personal contratado deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de miembros de la plantilla para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito a la persona afectada con una antelación de 15 días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada

indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

SEXTO.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras comunicárselo a la representación de la plantilla del centro o, en su defecto a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de la plantilla del centro o, en su defecto la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al personal afectado cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

SÉPTIMO.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera, del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y en el artículo 49.1.c) del E.T.) Se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

Artículo 35º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 25 del VI C.G.S.C

Artículo 36°.-SUBCONTRATACIÓN

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

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a 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 39 del presente convenio, quedando limitado el ámbito de responsabilidad exclusivamente respecto del personal de las empresas subcontratadas obligadas por el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Respecto a la subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del VI C.G.S.C.

Artículo 37°.- FINIQUITOS

El recibo de finiquito de la relación laboral entre la empresa y el personal contratado, para que surta plenas 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.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito conforme modelo que consta en el Anexo III del convenio.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del personal contratado, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El personal contratado, podrá estar asistida en el acto de la firma del recibo de finiquito por un miembro de la representación legal de los trabajadores, o, en su defecto, por uno de la representación sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

CAPÍTULO VI

COMPLEMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 38°.- COMPENSACIÓN POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Temporal, la empresa viene obligada a satisfacer a su cargo un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja y en los siguientes supuestos:

- Desde el día siguiente al de la baja médica y mientras dure la situación de incapacidad temporal si la contingencia lo es por accidente de trabajo o enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise hospitalización.
- En las situaciones de I.T que no requieran hospitalización por contingencias profesionales o comunes se abonará el 100% de la base reguladora diaria de la base de cotización del mes anterior al de la baja, a partir del día 7 en contingencia profesional y a partir del día 20 y hasta los 120 días en contingencia común.

Artículo 39°.- INDEMNIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

En virtud de lo establecido en Artículo 65 del VI C.G.S.C., las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a suscribir una póliza de seguro que permita a cada miembro de la plantilla causar derecho a las indemnizaciones que para las contingencias y por las cuantías que se establecen en el presente convenio.

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

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2.018: 47.000 €

c) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el 2.018: 28.000 €

En cuanto a la vigencia de las pólizas, el recibo del año en curso deberá tenerlo la empresa a disposición de la representación legal de los trabajadores.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, la indemnización se hará efectiva a la persona accidentada o, en caso de fallecimiento, a quienes sean sus herederos legales.

Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

Para los siguientes años de vigencia del convenio se estará a lo que marque el VI CGSC.

Artículo 40°.- JUBILACIÓN

Al respecto de la jubilación se estará a lo regulado en el Artículo 96 del VI C.G.S.C. y siempre en coherencia con la legislación vigente que sea de aplicación.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 41°.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se estará en lo dispuesto en el Libro II del VI Convenio General de la Construcción.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42°.- Representación sindical

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

A los efectos previstos en la normativa vigente, relativos a la elección de los miembros de la delegación de personal o miembros de comités de empresa, la antigüedad mínima en la empresa para ser persona candidata elegible será de tres meses.

En materia de representación de los trabajadores serán de especial cumplimiento las disposiciones contenidas en los artículos 104 a 106 del VI C.G.S.C.

En consonancia con el desarrollo del Artículo 105 del VI C.G.S.C. los sindicatos que tengan la condición de más representativos, según la Ley 11/1985 de Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán nombrar delegados sindicales en aquellos centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón y que cuenten con un personal contratado superior a 125 operarios.

CAPÍTULO IX

INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 43°.- COMISIÓN PARITARIA

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento. En ese sentido la constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del convenio le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.
4. Las Funciones y los procedimientos requeridos para que la Comisión Paritaria lleve a cabo sus cometidos son las establecidas en el Artículo 108 del Convenio Colectivo General y que se dan por reproducido sin perjuicio de que se entienda la aplicación para su ámbito provincial;

Ello no obstante es competencia de la Comisión Paritaria:

- a. La interpretación del articulado del convenio
- b. Conocer y mediar en los conflictos que pudieran producirse con motivo de la aplicación del Convenio
- c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- d. Intervenir en los supuestos de petición de inaplicación del régimen salarial del Convenio
- e. Efectuar las revisiones económicas previstas correspondientes.

5. Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el IV Acuerdo al efecto suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el BOE de 10 de febrero de 2009 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

Artículo 44°.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en este convenio regirán las normas contenidas en el VI Convenio General del Sector de la Construcción y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Artículo 45°.- CLÁUSULA DE DENUNCIA DEL CONVENIO

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio, podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviara copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de trabajo.

3. La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 1 del presente convenio para los que el plazo será de 14 meses.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales.

Artículo 46°.- PAGO DE ATRASOS

El pago de las diferencias salariales y extra salariales que se devenguen por la aplicación retroactiva del convenio, se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El personal contratado que finalice su contrato con anterioridad al expresado mes tendrá derecho a las diferencias salariales y extra salariales consecuencia del convenio pactado.

Las cantidades pactadas para el 2.018 en concepto de dietas, medias dietas y gastos por kilometraje se aplicarán a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 47°.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 14 y ss. del VI C.G.S.C., con las especialidades que en su caso se deriven del ámbito de aplicación provincial.

En su caso cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación del Artículo 16 del VI C.G.S.C. y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 del VI C.G.S.C, tanto la retribución a percibir por el personal como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas. Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VIII del VI C.G.S.C. acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Al respecto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del VI C.G.S.C., las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo VIII del VI C.G.S.C. y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente, (TAL) de la Comunidad Valenciana.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 117.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

APECC comunicará a las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio las presuntas irregularidades en cuanto a bajas por accidente o enfermedad, al objeto de una actuación conjunta ante los Organismos competentes, tendentes al esclarecimiento de dichas situaciones.

SEGUNDA:

Las Entidades firmantes del presente documento, conscientes de la importancia de la prevención de los riesgos profesionales en la construcción en general, y muy especialmente en los trabajos en altura de estructura y albañilería, se comprometen a recomendar la utilización en los mismos de los métodos de protección colectiva, e individual existentes en el mercado.

TERCERA

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

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.–Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del 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 del Estado.

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

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

Disposición adicional sexta. Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas.

Lo dispuesto en el artículo 147 respecto de la acreditación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

CUARTA:

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



ANEXO I

RETRIBUCIONES SALARIALES 2.018

TABLAS CONVENIO AÑO 2017							
NIVELES	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE TRANSPORTE	P. EXTRAS JUN/NAV.	PAGA DE VACACIONES	HORA EXTRAORDINARIA
II	44,78	11,89	5,52	3,32	2.237,51	2.237,51	17,31
III	36,57	11,30	5,52	3,32	1.885,53	1.885,53	13,48
IV	35,71	11,12	5,52	3,32	1.845,48	1.845,48	13,03
V	33,11	10,76	5,52	3,32	1.729,59	1.729,59	12,19
VI	29,89	10,68	5,52	3,32	1.596,66	1.596,66	11,85
VII	29,34	10,00	5,52	3,32	1.551,57	1.551,57	11,55
VIII	28,82	9,10	5,52	3,32	1.501,71	1.501,71	11,28
IX	26,85	8,38	5,52	3,32	1.398,83	1.398,83	10,79
X	26,78	7,43	5,52	3,32	1.365,24	1.365,24	10,55
XI	26,78	6,06	5,52	3,32	1.321,30	1.321,30	10,52
XII	26,78	5,41	5,52	3,32	1.300,22	1.300,22	10,52
	Dieta		48,00				
	Media dieta		10,90				
	Kilometraje		0,27				
	Desgaste her.		0,40				

TABLAS CONVENIO AÑO 2018							
NIVELES	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE TRANSPORTE	P. EXTRAS JUN/NAV.	PAGA DE VACACIONES	HORA EXTRAORDINARIA
II	45,68	12,13	5,63	3,39	2.282,26	2.282,26	17,66
III	37,30	11,53	5,63	3,39	1.923,24	1.923,24	13,75
IV	36,42	11,34	5,63	3,39	1.882,39	1.882,39	13,29
V	33,77	10,98	5,63	3,39	1.764,18	1.764,18	12,43
VI	30,49	10,89	5,63	3,39	1.628,59	1.628,59	12,09
VII	29,93	10,20	5,63	3,39	1.582,60	1.582,60	11,78
VIII	29,40	9,28	5,63	3,39	1.531,74	1.531,74	11,51
IX	27,39	8,55	5,63	3,39	1.426,81	1.426,81	11,01
X	27,32	7,58	5,63	3,39	1.392,54	1.392,54	10,76
XI	27,32	6,18	5,63	3,39	1.347,73	1.347,73	10,73
XII	27,32	5,52	5,63	3,39	1.326,22	1.326,22	10,73
	Dieta		48,96				
	Media dieta		11,12				
	Kilometraje		0,28				
	Desgaste her.		0,41				

ANEXO II

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA

TRABAJADOR/ TRABAJADORA

CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del VI del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa _____, la persona abajo firmante acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “ _____ ” a partir del día _____ de _____ de 2.0 _____

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 2.0 _____

Trabajador,

La Empresa,

ANEXO III

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº

Recibo de finiquito

D/D^a

que ha trabajado en la Empresa

desde hasta.....

con la categoría de

declara que he recibido de ésta, la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por su baja en la citada empresa, quedando así indemnizados y liquidados todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En a de de

La persona contratada,

La persona contratada (1) usa de su derecho a que esté en la firma un miembro de la representación legal de trabajadores en la empresa, o en su defecto uno de la representación sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Sí o No

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

Expedido por

Fecha de Expedición

SELLO Y FIRMA

ANEXO IV

Se da por reproducido lo establecido en el VI Convenio General del Sector de la Construcción (VI C.G.S.C.), en su Anexo VII.



ANEXO V
A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL/ESTATAL
INAPLICACIÓN 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 la plantilla, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de la plantilla junto con la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de la plantilla, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de
de

Firmado
Representación de la plantilla

Firmado
empresa

ANEXO VI

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 la plantilla, 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 la plantilla y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de la plantilla, 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 de la plantilla

Firmado

empresa

