VALENCIA

1. Texto convenio colectivo 2018-2021.
2. Calendario laboral 2018.
3. Calendario laboral 2019.
4. Modificación convenio colectivo.
5. Revisión salarial 2019.
6. Calendario laboral 2020.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia (Código 46000035011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 2 de marzo de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FEVEC) y, de la otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 29 de mayo de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA 2018-2021

PREÁMBULO. PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente Convenio Colectivo se ha pactado, en la parte empresarial, por la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FEVEC) y por la Asociación Valenciana de Empresas Constructoras y de Obras Públicas (ASVECOP). De otra parte por los sindicatos CCOO Construcción y Servicios del País Valenciano y UGT Federación de Industria, Construcción y Agro del País Valenciano (UGT-FICA-PV)

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

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, fue publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2.017, teniendo sus disposiciones naturaleza normativa y eficacia general. El CNC tiene carácter de norma exclusiva para aquellas materias reservadas a la negociación de ámbito nacional, materias que se enumeran en su artículo 12.b)

Los acuerdos anteriores se complementarán con aquellas cláusulas específicas que, por imperativo legal o acuerdo entre las partes conformarán el Convenio Colectivo de la provincia de Valencia, y que a continuación se desarrollan:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Valencia, tendrá vigencia desde 1º de Enero de 2.018 hasta 31 de Diciembre de 2.021 en consonancia con lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio General del Sector de la Construcción. Su entrada en vigor, a todos los efectos, será a partir de su publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia de Valencia” y con efecto retroactivo a 1º de Enero de 2.018.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio es de aplicación a las Empresas y trabajadores de la Provincia de Valencia, afectados por el ámbito funcional definido en el artículo 3 y Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 3º.- VINCULACION 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.

CAPITULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 4º.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.

1º.- La jornada laboral ordinaria 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), en cómputo anual, esta jornada queda establecida 1.736 horas de trabajo efectivo.

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 comprendido en el artículo 71 del Convenio General del Sector de la Construcción (porteros, guardas y vigilantes; trabajos subterráneos en circunstancias de especial penosidad; trabajos en “cajones de aire comprimido”) se regirá por lo dispuesto en el mismo. La jornada del personal de portería, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

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 quince 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.

4º.- Conocidos los Decretos de Fiestas Nacional y Autonómica, 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 los trabajadores la distribución horaria del cómputo anual por jornadas.

5º.- Cuando el trabajador no completara 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 corresponden al trabajador dividido por 40 horas, multiplicando el cociente obtenido por el número de horas ordinarias devengadas durante la propia semana.

6º.- En las Oficinas Centrales, Delegaciones y Subdelegaciones y centros estables de trabajo de la empresa que ocupen más de 20 empleados ere personal Técnico y administrativo y subalternos, se establecerá el horario de verano en jornada continuada desde las 8 horas hasta las 15 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, rigiendo este horario desde el 1 de julio al 15 de septiembre.

No quedará incluido dentro de este horario aquel personal del cual dependa el proceso productivo de las obras o centros de trabajo, como son: encargados, Administrativos de Obra, Jefes de Obras y todos aquellos de similares características.

Debido a la no aplicación del horario anteriormente citado para los Centros de Trabajo de Obras, deberán establecerse en cada uno de los Departamentos de las Oficinas afectadas, turnos rotativos de guardia durante el periodo de vigencia del presente horario. Dichas guardias deberán distribuirse equitativamente entre el personal afectado y podrán incluir como máximo una cuarta parte del mismo, el cual deberá realizar jornada partida el día de guardia correspondiente.

En todo caso se respetará el cómputo anual pactado.

Artículo 5º.- VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 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. 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. 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.

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

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

En el supuesto de que el período 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 a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 6º.- FIESTAS.

Se considerará festivo el día laborable anterior a la festividad de San José (19 de marzo). Caso de no ser laborable la jornada de dicho día, se trasladará el día festivo al posterior a San José.

Artículo 7º.- LICENCIAS.

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

a) En caso de matrimonio: Quince días naturales.

Por matrimonio de familiares de 1er grado: 1 día.

b) Caso de fallecimiento de cónyuge o descendientes de 1er grado: cinco días, de los cuales los dos primeros serán hábiles y el resto naturales, si se produce en la misma provincia en que el trabajador presta sus servicios; y siete días, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, si el trabajador ha de desplazarse a otra provincia. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, pudiéndose ampliar éstos hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

c) Nacimiento o adopción de descendiente de 1er grado: tres días si se produce en el ámbito de la provincia y cinco días si es fuera de ella, de los cuales los primeros dos en el primer supuesto, y los primeros cuatro en el segundo, deberán ser hábiles y el resto naturales. En 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, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, pudiéndose ampliar esto hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

d) Fallecimiento de padre o madre, de uno u otro de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos: cuatro días, de los cuales los primeros dos serán hábiles y el resto naturales. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, pudiéndose ampliar éstos hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

e) 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: dos días hábiles. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.

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

g) Dos días para efectuar el traslado de su domicilio habitual si este se produce en los límites de la provincia y cuatro días si el traslado se efectúa a provincia distinta.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en

un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

i) Licencia por exámenes. 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.

j) Renovación de documentación. Los conductores y maquinistas que precisen, para la realización del trabajo para el que han sido contratados, la renovación de la autorización o licencia administrativa correspondiente, tendrán derecho a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias.

k) Asistencia a consulta del médico de asistencia primaria o especialista: un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso el trabajador para acudir a la consulta 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 concurran las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3.- Quienes tengan un descendiente de 1er grado menor de nueve meses, tendrán derecho a disfrutar del permiso de lactancia. Este permiso contempla el derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo sin pérdida alguna de retribución, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituirlo 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, por lo que deberá acreditarse mediante certificación de las empresas que sólo uno de ellos ejerce este derecho.

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor no será 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 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.

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.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 8º.- PERCEPCIONES ECONOMICAS.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Pluses extrasalariales.

Artículo 9º.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

Las tablas del año 2018 son las que constan en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

El incremento salarial establecido en el Convenio General del Sector de la construcción, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se aplicará sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales (a excepción del complemento de discapacidad).

Los importes correspondientes a los pluses extrasalariales y complemento de discapacidad serán los que queden reflejados en el Anexo I

Artículo 10º.- ABSORCION Y COMPENSACION.

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 los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

Artículo 11º.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO 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 12º.- 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 13º.- 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.

Las pagas extras no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión previstas en el artículo 45 del ET o norma que lo sustituya.

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.

Se harán efectivas obligatoriamente antes de los días 30 de junio y 20 de diciembre de cada año, salvo los casos de cese en el trabajo, en los que deberán satisfacerse de modo inmediato al trabajador 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. Su pago se hará efectivo el día laborable inmediato anterior al disfrute de las mismas.

Artículo 14º.- PLUSES SALARIALES.

A) COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD.

Al salario base se adicionará en concepto de complemento, un Plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija en la Tabla del Anexo I. Este Plus de actividad será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

El complemento de actividad se calculará sobre todos los días trabajados de la semana, excepto festivos 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) 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 suscrita el 18 de Octubre de 1.996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se abonarán a los trabajadores los importes consolidados en 21 de noviembre de 1.996, con el carácter de complemento retributivo "ad personan" y la denominación de "antigüedad consolidada" siendo su cuantía invariable y extinguiéndose juntamente a la finalización del contrato suscrito con la respectiva empresa.

C) COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grado de discapacidad	Importe bruto por mes
Comprendido entre 13% y 22%	19,79 euros
Comprendido entre 23% y 32%	27,70 euros
Comprendido entre 33% o superior	39,59 euros

Dichos importes quedan congelados hasta ser alcanzados por los fijados en el Convenio General del Sector de la Construcción. 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 u 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.

Artículo 15º.- PLUSES EXTRASALARIALES.

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

- Plus de transporte.
- Ropa de trabajo.

Su importe será el fijado en el presente artículo.

A) PLUS DE TRANSPORTE.

El Plus de compensación de transporte urbano se abonará a todo el personal que emplee la Empresa. Para todos los trabajadores el importe del plus es el que se indica en el Anexo I.

En los supuestos de altas y bajas o de no asistencia al trabajo por causas que, aún justificadas, sean imputables al trabajador, se descontará por día laborable no trabajado en el mes, el importe resultante de dividir el importe del plus por los días laborables del mes, considerándose no laborables los sábados para las Empresas que tengan establecida la jornada semanal de lunes a viernes.

Dicho descuento no se aplicará en los supuestos de ausencia por cumplimiento de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.

B) 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 cada cuatro meses, de acuerdo con la climatología de la zona.

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 el trabajador, antes de un mes, cause baja en la Empresa por causas imputables al mismo. El trabajador vendrá obligado a utilizar, durante su permanencia en el centro de trabajo, las referidas prendas.

Artículo 16.- 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 a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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 del trabajador, 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. A los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos propios, se les abonará el importe que obra en el Anexo I por kilómetro recorrido, salvo que la empresa facilite vehículo de transporte o abone el importe del transporte público.

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 trabajador 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 el desplazado.

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 del trabajador 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 del trabajador, 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 trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá 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 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.

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.

El importe de la dieta completa y de las medias dietas será el que obre al Anexo I del presente convenio.

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.

Artículo 17º.- 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 trabajador 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 en más 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 trabajador.

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

Artículo 18.- 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 trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores 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 I, 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.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 19º.- 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.
- 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 20º.- 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.

Las mencionadas tablas, que coinciden en un todo con las actualmente vigentes en el Convenio Colectivo de Construcción de la Provincia de Madrid, se verán ampliadas en su día por las que, durante la vigencia del presente Convenio, sean incluidas asimismo en el mencionado Convenio para la Provincia de Madrid, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente artículo.

Artículo 21º.- COMISION 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 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 Comisión Nacional.

Artículo 22º.- CONDICIONES DE APLICACION.

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

a) Al trabajador 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 23º.- PERIODO DE ADAPTACION.

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 el cual, estas tablas tendrán una reducción en sus valores del diez por ciento.

Artículo 24º.- CONSERVACION DEL EQUIPO MECANICO.

Todo trabajador 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.

Artículo 25º.-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 a los trabajadores

afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

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

Artículo 26º.- PRESENTACION DE PARTES DE BAJA POR ENFERMEDAD.

El trabajador 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 27º.- PERIODO DE PRUEBA.

1º.- 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) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de Personal: 15 días naturales.

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

3º.- 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.

4º.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del 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 28º.- CESES Y PLAZOS DE PREAVISO.

Cuando un trabajador desee cesar al servicio de una Empresa, deberá avisar previamente, con una antelación mínima de 7 días a aquél en que haya de causar baja, de su intención de dar por terminada su relación laboral. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a tantos días cuantos se omitan del preaviso, salvo pacto en contrario.

La notificación del cese deberá realizarse mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviendo un ejemplar la Empresa con el enterado.

Artículo 29º.- CORRECCION 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 artículo 61 del Convenio General del Sector de la Construcción, 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 día 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 de trabajo: Pérdida total del importe diario fijado en el Plus de Complemento de Actividad.

Artículo 30º.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

1. 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.

2. 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.

3. En el anexo X del VI CGSC se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales. Se incorpora al presente convenio como Anexo III

4. En el anexo XI del VI CGSC 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. Se incorpora al presente convenio como Anexo II

CAPITULO V

MODALIDADES DE CONTRATACION

Artículo 31º.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA.

Artículo regulado en el artículo 24 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio. 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.

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. Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 del ET, o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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 tres 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 VI 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 en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del ET como en el apartado 5, manteniendo los trabajadores, como se ha indicado la condición de “fijos 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 de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 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 Convenio General del Sector de la Construcción y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del ET.

Por lo tanto, la contratación, con o sin solución de continuidad para diferentes puestos de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresas o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del ET no comporta-

rá 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 Convenio General del Sector de la Construcción.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del ET o la subrogación recogida en el artículo 27 del Convenio General.

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. 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, 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.

QUINTO. - Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa 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 apartado anterior, a excepción del preaviso. La representación legal de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial dispondrán, 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 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 en el apartado segundo. Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

SEXTO. - En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 32º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.

Artículo regulado en el artículo 25 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

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%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima 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 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.

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

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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

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

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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

Artículo 33º.- CONTRATO PARA LA FORMACION.

Artículo regulado en el artículo 25.4 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad

en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación 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 prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. 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.

g) 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 trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

La empresa, 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 y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1er año 60 por 100

2º año 70 por 100

3er año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1er año 95 por 100

2º año 100 por 100

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 E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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 34º.-SUBCONTRATACIÓN

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas 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 38 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTÍCULO 35º.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO

Materia regulada en el artículo 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

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

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el vigente Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid.

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 esta 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:

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 en situación de suspensión de 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) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

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

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este 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 solo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas 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 contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y 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 contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas 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 contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2.

Artículo 36º.- FINIQUITOS.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenas efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV 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.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo que consta en el Anexo V del Convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción, numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

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

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

CAPITULO VI

COMPLEMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 37º.- COMPENSACION 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.
- Desde el día séptimo de la baja médica en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que no requiera hospitalización.
- A partir del día veinte de la baja por Incapacidad Temporal y hasta ciento veinte días a contar desde la fecha de la baja, si la contingencia lo es por enfermedad común o accidente no laboral, que no requiera hospitalización (se acumularán días de recaída por el mismo diagnóstico).

El complemento a cargo, citado en el apartado anterior, podrá cesar por negativa del trabajador a someterse a reconocimiento médico instado por la Empresa.

Artículo 38º.- INDEMNIZACIONES

En virtud de lo establecido en artículo 65 del Convenio General del Sector de la Construcción, las Empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro que permita a cada trabajador 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 será de 47.000 €.

c) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 €.

En cuanto a la vigencia de las pólizas, el recibo del año en curso deberá tenerlo la Empresa a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

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. 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.

Artículo 39º.- JUBILACION.

Artículo regulado en el artículo 96 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

2. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.

3. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013,

de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

1.º Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2.º Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

4. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

5. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera de este Convenio.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 40º.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

Artículo 41º.- TRABAJOS TÓXICOS.

A los efectos de aplicación del artículo 58 del Convenio General del Sector de la Construcción, se califican como trabajos tóxicos los realizados por trabajadores que utilicen sílices, o productos tóxicos de cualquier índole, en zonas poco ventiladas.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42º.- 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 la representación legal de los trabajadores, la antigüedad mínima en la empresa para ser candidato 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 Convenio General del Sector. En consonancia con el desarrollo del artículo 105.C del 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 Valencia y que cuenten con más de 125 trabajadores.

CAPITULO IX

INTERPRETACION Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 43º.- COMISION PARITARIA.

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 presente artículo.

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.

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.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

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

c) La mediación y/o intento de conciliación en su caso a instancia de alguna de las partes; y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos (de carácter colectivo) puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

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

e) 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 estatal 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.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia.

f) 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.

g) 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

Comisión Paritaria Provincial de Valencia a fin de que ésta solvente las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IX del C.G.S.C y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito (TAL) acompañada del Acta del Anexo IX del CGSC y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de la representación de la plantilla en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que la plantilla atribuya su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

h) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

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

2. Tanto las partes signatarias del presente convenio como las comprendidas en el número 1 del Artículo 4 del CGSC, referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

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

Si no hubiese acuerdo se realizará un informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia. En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

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 del CGSC trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la CV.

Artículo 44º.- 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 45º.- CLAUSULA DE DENUNCIA DEL CONVENIO.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 3, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan, en cuanto a las condiciones y formas de dicha denuncia, someterse a lo previsto en el artículo 89, números 1 y 2 de dicho Estatuto estableciendo como fecha última de preaviso para dicha denuncia la del 31 de diciembre de 2.021.

Artículo 46º.- PAGO DE ATRASOS.

El pago de las diferencias salariales y extrasalariales 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.

Los trabajadores que finalicen su contrato con anterioridad al expresado mes tendrán derecho a las diferencias salariales y extrasalariales consecuencia del Convenio pactado.

Artículo 47º.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se remite a los artículos 14 a 17 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 48.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1. 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.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

FEVEC y ASVECOP comunicarán 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:

A la fecha de la redacción del presente convenio provincial no se han tenido en cuenta las indicaciones contenidas en el artículo 3 del Acuerdo en el sector de la Construcción y Obras Públicas de fecha 10 de diciembre de 2.007, debido a la gravísima situación que está atravesando la economía en general y este sector en particular y como ejercicio de responsabilidad de los agentes sociales y empresariales que participan en la negociación del presente Convenio.

CUARTA:

La Disposición adicional quinta del VI C.G.S.C. dispone:

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 concurran o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

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.

ANEXO I

Retribuciones salariales y pluses 2.018

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES (por cada una)
		RETRIBUCION MENSUAL	
II	1.319,27	482,60	2.287,26
III	1.024,17	380,29	1.778,41
IV	985,80	371,40	1.716,58
V	925,78	344,88	1.605,71
		RETRIBUCION DIARIA	
VI	29,07	17,54	1.566,65
VII	28,52	16,87	1.525.37
VIII	27,73	16,58	1.487,16
IX	26,79	15,51	1.423,78
X, XI	26,66	14,50	1.391,36
XII	26,61	14,39	1.387,13
XIII	19,76	11,38	1.040,98

Horas extraordinarias

Categoría	Días Laborables	Domingos, festivos y nocturnas
II	17,66	29,07
III	13,75	22,63
IV	13,29	21,88
V	12,44	20,47
VI	12,09	19,90
VII	11,79	19,41
VIII	11,50	18,99
IX	11,01	18,15
X, XI	10,77	17,71
XII	10,73	17,62

Pluses extrasalariales.

CONCEPTO	IMPORTE
Plus Transporte	97,70
Dieta	48,20
Media Dieta	10,91
Gastos kilometraje	0,28

ANEXO II

ENCUADRAMIENTO CATEGORÍAS PROFESIONALES EN GRUPOS FUNCIONALES

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión y técnica, diseño planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.

Grupo 2.	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2.ª Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
Grupo 3.	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2.ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1.ª Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2.ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 4.	Delineante de 1.ª Nivel VI. Delineante de 2.ª Nivel VII. Técnico de organización de 1.ª Nivel VI. Técnico de organización de 2.ª Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial de 1.ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2.ª Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero-picador. Nivel VIII. Oficial de 1.ª (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial administrativo de 1.ª Nivel VI. Oficial administrativo de 2.ª Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.
Grupo 5.	Delineante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1.ª Nivel III. Jefe de sección de organización de 2.ª Nivel V.	Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1.ª Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2.ª Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.

Grupo 6.	Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.	Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.	Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1.ª Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.
Grupo 7.	Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
Grupo 8.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

ANEXO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación profesional del Sector de la Construcción

I. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:

1. Gestión técnica, diseño y planificación.

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

2. Producción y actividades asimiladas.

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

3. Servicios transversales.

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

a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.

b) Calidad.

c) Medio ambiente.

d) Prevención de riesgos laborales.

e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

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

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

2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.

3. Tareas: se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

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

– Grupo 1

Criterios generales.

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.

2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.

3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, transpaletas, etc.).

4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.

5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.

6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.

7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

• Área de servicios transversales.

1. Realización de recados y encargos.

2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

– Grupo 2.

Criterios generales.

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.

3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.

4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dúmper-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.

5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).

• Área de servicios transversales.

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.

3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.

4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

– Grupo 3.

Criterios generales.

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

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.

2. Interpretar planos y croquis sencillos.

3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.

4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.

5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.

• Área de servicios transversales.

1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.

2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.

3. Desarrollar tareas de atención al cliente.

4. Grabar datos en los sistemas informáticos.

5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.

6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.

7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

– Grupo 4.

Criterios generales.

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

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.

3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.

4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la «cuadrilla» a pie de tajo.

5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.

6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.

7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.

8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

• Área de servicios transversales.

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.

2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.

3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).

6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

– Grupo 5.

Criterios generales.

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.

3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.

4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.

5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.

6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.

7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento,

climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.

2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).

3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.

4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.

5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.

6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

• Área de servicios transversales.

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.

3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.

4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.

5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.

6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

– Grupo 6.

Criterios generales.

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.

2. Realizar mediciones y planos topográficos.

3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.

4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.

2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.

3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.

4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.

5. Planificar y organizar la obra.

6. Elaborar las mediciones y certificaciones.

7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

• Área de servicios transversales.

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.

2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.

3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

– Grupo 7.

Criterios generales.

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

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.

2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.

3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.

4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.

2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.

3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

• Área de servicios transversales.

1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.

2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

– Grupo 8.

Criterios generales.

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

Formación.

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

Tareas.

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

• Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.

2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.

3. Diseñar y dirigir la política comercial.

4. Diseñar y dirigir la política financiera.

ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL

Nº _____

RECIBO FINIQUITO

D._____
que ha trabajado en la Empresa _____desde_____ _____ hasta _____ con la categoría de _____ declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por 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 (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.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción.

Fecha de la expedición

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

_____

(1) SI o NO.

ANEXO V

PROPUESTA DE FINIQUITO

Recibo de la Empresa _____ la cantidad de _____ Euros, según desglose que abajo se especifica, causando baja en la misma por_____ quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivar de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Paga Verano ..... _____
Paga Navidad ..... _____
Vacaciones ..... _____
Indemnización y suplidos _____
Diferencias salariales .... _____
..... _____
..... _____

TOTAL ..... _____

..... de ..... de …..

Fdo.:_____

ANEXO VI

MODELO DE RENOVACION DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA.....

TRABAJADOR.....

CATEGORIA.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, de común acuerdo con la empresa....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "....." a partir del día ..... de ..... de ……..

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

El trabajador La empresa

2018/8693

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia (código: 46000035011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el 20 de octubre de 2017, mediante el que se determinan los días no laborables para el año 2018 a fin de asegurar en dicho año el cumplimiento de la jornada anual, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión paritaria, así como su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 27 de octubre de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

En Valencia a 20 de octubre de dos mil diecisiete siendo las 10,00 horas se reúnen en los locales de FEVEC, sitos en la calle Arzobispo Fabián y Fuero nº 1 de Valencia, los representantes de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y O.P., a efectos de determinar los días no laborables para el año 2.018, para asegurar en dicho año el cumplimiento de la jornada anual, establecida en 1736 horas, según el art. 67 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción para 2.017-2.021 (BOE de 26 de septiembre de 2017).

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:
POR FEVEC
Mª Carmen Asensi Ortega
ASESORA:
Mª Teresa Soriano Hidalgo
POR ASVECOP
Manuel Miñés Muñoz
POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:
POR CCOO-CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS PV
Javier García Fernández
Miguel Angel García Minguillán
Jorge A. Marín Viñoles
Miguel A. Lloria Romero
José Manuel Pérez Martínez
POR UGT- FICA - PV
Juan José Escrig Gil
Guillermo Forment Artero
Domingo García Junquero
Carlos Morales Silla

Estudiadas las propuestas de las representaciones de los trabajadores y de las empresas, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad y, en consecuencia, con el quórum exigible:

Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2.018 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros acuerdos, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la actualmente vigente jornada anual de 1.736 horas.

5 de enero
29 de marzo
30 de abril
8 de octubre
2 de noviembre
7, 24, 26 y 31 de Diciembre

Como consecuencia de lo previsto en el artículo 6º del Convenio, se considera festivo el día 20 de Marzo.

En el supuesto de que las fiestas locales se celebren en sábados, domingos o festivos, se considerará día no laborable el anterior o posterior a ellos.

A efectos del cómputo de la jornada anual se ha tenido en consideración que las vacaciones anuales se computan en 21 días laborables.

En virtud de lo establecido en el artículo 15 apartado A) del texto del Convenio, los días laborables que no se trabajen para evitar exceder la jornada en cómputo anual, serán remunerados asimismo con el complemento de actividad.

Ambas partes se comprometen a reunirse cada año con el fin de acomodar la jornada laboral anual que el Convenio General del Sector fije para cada ejercicio.

Se faculta a Dña. Mª Carmen Asensi Ortega con DNI 29162412E para la presentación en el Registro de Convenios de la Generalitat Valenciana, REGCON, del texto de la citada acta a efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por un miembro de cada organización, en el lugar y fecha antes indicados, siendo las 11:30 horas.

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL
POR FEVEC
POR ASVECOP
POR REPRESENTACIÓN SOCIAL
POR FECOMA-CC.OO. PV
POR UGT- FICA - PV

2017/16215

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia (código: 46000035011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 23 de octubre de 2018, por el que se determinan los días no laborables para el año 2019, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 c) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión paritaria, así como el depósito del texto del acuerdo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 31 de octubre de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

En Valencia a 23 de octubre de dos mil dieciocho siendo las 11,00 horas se reúnen en los locales de FEVEC, sitos en la calle Arzobispo Fabián y Fuero nº 1 de Valencia, los representantes de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y O.P., a efectos de determinar los días no laborables para el año 2.019, para asegurar en dicho año el cumplimiento de la jornada anual, establecida en 1736 horas, según el art. 67 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción para 2.017-2.021 (BOE de 26 de septiembre de 2017).

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

POR FEVEC
Mª Carmen Asensi Ortega

ASESORA:
Mª Teresa Soriano Hidalgo

POR ASVECOP
Manuel Miñés Muñoz

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:

POR CCOO-CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS PV
Javier García Fernández
Miguel Angel García Minguillán
Jorge A. Marín Viñoles
Miguel A. Lloria Romero
José Manuel Pérez Martínez

POR UGT- FICA - PV
Juan José Escrig Gil

Estudiadas las propuestas de las representaciones de los trabajadores y de las empresas, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad y, en consecuencia, con el quórum exigible:

Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2.019 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros acuerdos, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la actualmente vigente jornada anual de 1.736 horas.

- 15 de marzo
- 18 de abril
- 21 de junio
- 31 de octubre
- 5,23, 24, 30 y 31 de diciembre

Como consecuencia de lo previsto en el artículo 6º del Convenio, se considera festivo el día 18 de marzo.

En el supuesto de que las fiestas locales se celebren en sábados, domingos o festivos, se considerará día no laborable el anterior o posterior a ellos.

A efectos del cómputo de la jornada anual se ha tenido en consideración que las vacaciones anuales se computan en 21 días laborables.

En virtud de lo establecido en el artículo 15 apartado A) del texto del Convenio, los días laborables que no se trabajen para evitar exceder la jornada en cómputo anual, serán remunerados asimismo con el complemento de actividad.

Ambas partes se comprometen a reunirse cada año con el fin de acomodar la jornada laboral anual que el Convenio General del Sector fije para cada ejercicio.

Se faculta a Dña. Mª Carmen Asensi Ortega con DNI 29162412E para la presentación en el Registro de Convenios de la Generalitat Valenciana, REGCON, del texto de la citada acta a efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por un miembro de cada organización, en el lugar y fecha antes indicados, siendo las 12:30 horas.

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

POR FEVEC

POR ASVECOP

POR REPRESENTACIÓN SOCIAL

POR FECOMA-CC.OO. PV

POR UGT- FICA - PV

2018/16021

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia sobre acta de la mesa negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector construcción y obras públicas de la provincia, código 46000035011982.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la mesa negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de la CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 31 de mayo de 2019, por el que se acuerda la modificación de los artículos 7, 37 y 48.2 del convenio colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del acuerdo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 5 de junio de 2019.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE VALENCIA

En Valencia, a 31 de mayo de 2019

Siendo las 10:30 horas, se reúnen, en la sede de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (C/ Arzobispo Fabián y Fuero, nº1 de Valencia), los miembros abajo relacionados de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Valencia, con el fin de dar cumplimiento a los acuerdos alcanzados en el convenio, en relación a su adaptación a las previsiones del Convenio General del Sector de la Construcción, así como revisión de las tablas salariales del año 2.019, con efectos desde el 1 de enero de 2.019, reconociéndose mutuamente legitimación para la firma del presente ACUERDO.

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

La Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FEVEC):

D. Francisco Zamora Catalá

Dña. Mª Carmen Asensi Ortega

Asesora: Mª Teresa Soriano Hidalgo

La Asociación Valenciana de Empresas Constructoras y de Obras Públicas (ASVECOP).

D. Manuel Miñés Muñoz

D. Antonio Balfagón Anedón

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:

Por CCOO Construcción y Servicios del País Valenciano.

D. Juan Donat Lledó

D. Javier García Fernández

D. Miguel A. García-Minguillán Álvarez

D. Jorge A. Marín Viñoles

D. José Manuel Pérez Martínez

Por UGT-FICA-PV

D. Víctor Juan Bisquert López

D. Juan José Escrig Gil

D. Rafael Lorente Pérez

MANIFIESTAN

Según lo dispuesto en el Capítulo preliminar el Convenio Colectivo de la construcción y obras públicas para la provincia de valencia 2018-2021, se ha pactado una adhesión al Convenio General del Sector de la construcción.

El VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017 – 2021, fue publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2.017, teniendo sus disposiciones naturaleza normativa y eficacia general. El CGSC tiene carácter de norma exclusiva para aquellas materias reservadas a la negociación de ámbito nacional, materias que se enumeran en su artículo 12.b).

Nuestro artículo 39, en materia de jubilación, recoge íntegramente el redactado literal del artículo 96 del VI CGSC.

Por Resolución de 23 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, se acuerda el registro y publicación el Acta de la 6ª reunión de la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que modifica varios artículos del Convenio General, y que incluye, entre otros acuerdos, el incremento salarial para los años 2019, 2020 y 2021.

Por otro lado, se ha publicado el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, especialmente en referencia al permiso por nacimiento o adopción de hijos/as.

Debido a la modificación del VI CGSC, y al acuerdo allí alcanzado respecto al incremento salarial para el 2.019, así como a las modificaciones legislativas indicadas las partes aquí representadas

ACUERDAN

1.- Modificación artículo 39 del Convenio: Jubilación

Se acuerda la adaptación de nuestro texto convencional a las modificaciones realizadas en el artículo 96 del VI CGSC.

El artículo 39 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 39º.- JUBILACION.

Artículo regulado en el artículo 96 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

1. El presente Convenio es el resultado de las mutuas cesiones y contraprestaciones pactadas con el fin de encontrar el necesario y debido equilibrio interno del Convenio, que forma un todo orgánico e indivisible.

Desde tal punto de partida, las partes firmantes declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector todos aquéllos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen en los puntos 3, 4 y 5.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, indicadas en el punto 6, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

Consecuencia de lo anterior, es el acuerdo logrado mediante el cual las partes establecen incorporar al presente Convenio General la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación –que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación– la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

– En 2019: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a 36 años y 9 meses.

– En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.

– En 2021: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

Se adjunta el siguiente cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los tres indicados años, dependiendo del periodo de cotización acreditado en casa caso:

Año	Periodos Cotizados	Edad Exigida
2019	36 años y 9 meses o más	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 años o más.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.

En el caso de que el convenio extienda su vigencia más allá de la inicialmente pactada se estará a la edad legal y a los períodos de cotización que resulten de aplicación conforme a la legislación vigente.

3. La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que "no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia".

En base a esto, las partes firmantes del presente convenio establecen que, al tratarse el presente convenio de un convenio colectivo de ámbito estatal, la presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector de la construcción. Por ello en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la contratación de nuevo trabajador, o la transformación de un contrato temporal en indefinido, o el relevo generacional en sus empresas. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, de acuerdo a lo establecido en dicha disposición adicional décima, que se describen en los apartados 4 y 5 siguientes.

4. En relación a la estabilidad en el empleo, se recogen las siguientes medidas pactadas en el presente Convenio:

a) La especialísima regulación del contrato fijo de obra del sector de construcción (art. 24), contrato que no está sujeto a los límites temporales establecidos con carácter general en el art. 15, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores ni a las reglas que sobre encadenamiento de los mismos se articulan en el punto 5 de dicho precepto.

b) Dicha estabilidad se predica igualmente en el artículo 25.2 del Convenio respecto de la ampliación del plazo máximo de duración, hasta doce meses, fijado para los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Junto a las anteriores medidas debe incluirse la cláusula de subrogación de personal que, pactada precisamente al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se establece en el art. 27 del Convenio, subrogación que en el presente Convenio se ha ampliado, respecto del anterior, a aquellos colectivos de trabajadores que prestan sus servicios en Contratas de redes de agua así como a concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Las indicadas medidas responden al objetivo de proporcionar una mayor seguridad respecto de la duración del empleo y por lo tanto más estabilidad, en un sector caracterizado tradicionalmente por una marcada temporalidad, aspecto que se mejora fundamentalmente mediante la política de empleo fijada por los Agentes Sociales del sector en el Convenio General.

5. Por otro lado las partes consideran que por las específicas características que concurren en el sector, éste debe incidir y ser especialmente selectivo en todos aquellos objetivos que se vinculan a la «calidad en el empleo», concepto que se traduce en una mejora de la naturaleza, protección y régimen general de las condiciones tanto laborales como respecto de aquellas otras que redundan en una mayor empleabilidad en el sector.

La concreción de las medidas que las partes consideran vinculadas a una política de empleo basada en la calidad del mismo, están referenciadas a aspectos tan sustanciales para el sector como son los que se enuncian a continuación: todas las relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, la formación de los trabajadores, la paridad de los sindicatos firmantes del convenio con empresarios respecto de la dirección y gestión de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), la igualdad, la subcontratación, la remuneración mínima sectorial, la prioridad aplicativa del convenio sectorial en los supuestos de la subrogación de personal, así como la indemnización a percibir a la finalización de los contratos de duración determinada. En concreto:

a) Las partes quieren subrayar la relevancia del denominado Organismo Paritario para la Prevención en Construcción –OPPC– (artículos 117 a 133).

b) El variado elenco de cursos y acciones formativas (artículos 137 a 146 y anexo XII, Apartado 2 del Convenio) que, con contenidos específicos en prevención de riesgos y con unas duraciones mínimas preestablecidas, resultan obligatorios para los trabajadores, concretándose y desarrollándose así para el sector de construcción la genérica referencia a «formación teórica y práctica suficiente y adecuada al puesto de trabajo» que se contiene en el art. 19.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Dicha formación en el sector debe acreditarse por los trabajadores mediante un instrumento adicional y complementario instaurado en el Convenio como es la Tarjeta Profesional de Construcción (TPC) –artículos 148, 149 y 150 Convenio– que acredita la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales. Las partes consideran que la indicada tarjeta, de las que en este momento se superan las 600.000 expedidas, constituye una mejora en la calidad del empleo prestado en la actividad constructora, ya que califica y predetermina, mediante el correspondiente documento, la formación en seguridad recibida por el trabajador.

d) Las indicadas acciones formativas en prevención de riesgos laborales así como las funciones que lleva acabo el referido OPPC, se desarrollan a través de la Fundación Laboral de la Construcción que, financiada entre otras fuentes por la "cuota empresarial", ha sido creada por el Convenio General y constituida por los agentes sociales del sector de forma paritaria con el objetivo de implementar en construcción aquellos fines específicos recogidos en sus Estatutos y que comprenden la seguridad o prevención de riesgos laborales, la formación en general de los trabajadores –tanto formación profesional en general como específica en materia de seguridad– así como todas aquellas directamente relacionadas con el empleo; coadyuvando asimismo a que, como fines de política de empleo, se fomente la formación de los trabajadores, se mejore la salud y seguridad en el trabajo y se eleve el empleo en el sector mediante el logro de una mayor cualificación, profesionalizando los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

e) Además, como otro avance más en materia de política de empleo, el presente Convenio, consciente de la relevancia que en el marco más adecuado de unas relaciones laborales participativas, sociales y modernas tiene los denominados Planes de Igualdad y como un elemento adicional más de «calidad en el empleo», ha mejorado lo establecido en la legislación general en la materia ampliando la obligación de suscribir Planes de Igualdad de "empresas de más de 250 trabajadores" (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, artículo 45.2) a "empresas de más de 100 trabajadores" (artículo 114.2 del Convenio).

f) Finalmente, y desde la perspectiva sectorial de aplicación general del presente Convenio, las partes quieren subrayar otros cuatro aspectos adicionales la política de calidad en el empleo:

- La Ley de Subcontratación para el sector, norma específica y única que contiene una larga serie de obligaciones para las empresas, subrayando entre ellas la limitación general hasta tres niveles en las llamadas cadenas de subcontratación, la exigencia de determinados requisitos de calidad o solvencia y, finalmente, exigiendo que las constructoras cuenten en su plantilla con, al menos, un 30 % de trabajadores indefinidos.

- El establecimiento para todo el sector de la denominada remuneración mínima bruta anual (artículo 50 del Convenio) que en 2019 supera, en su cifra mínima, los 16.000 euros al año, lo que frente al SMI fijado para 2019 (12.600 euros al año) representa un incremento del 28,8 %.

- En el caso de cambios de empresa contratista en las actividades recogidas en el artículo 27 del Convenio, la empresa entrante o nueva adjudicataria deberá aplicar las condiciones establecidas en este Convenio, y ello con independencia de que viniese aplicando a sus trabajadores unas condiciones inferiores, en virtud de un convenio estatutario de empresa propio.

- La indemnización establecida en el Convenio a la finalización de los contratos fijos de obra, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos e interinos (artículo 24 y 25 del Convenio) es del 7 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, porcentaje que traducido a días equivale en torno a 20 o a 22 por año de servicio, y ello frente a la de 12 días por año que para tales supuestos establece el artículo 49 1 c)ET, que además excluye a los interinos.

6. Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevarse a cabo por las empresas del sector en materias tales como las referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (Acuerdos Marco Internacionales), flexibilidad de horarios, políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas.

7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

a) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

b) Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de em-

presa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

8. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

9. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación."

2.- Modificación del artículo 7º del Convenio Colectivo Provincial.

Se modifica el apartado c) del artículo 7.1 del Convenio Colectivo Provincial quedando redactado de la siguiente forma:

"c) El permiso por nacimiento o adopción de hija/o se regulará por lo dispuesto en el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo."

3.- Modificación artículo 48º.2 del Convenio Colectivo Provincial.

Se modifica el apartado 2. del artículo 48 del Convenio Colectivo Provincial quedando redactado de la siguiente forma:

"2. En los términos previstos en el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, las empresas de más de 100 trabajadores deberán realizar Plan de Igualdad, en la forma y plazos contemplados en dicha normativa."

4.-Tablas salariales

Ante la actual situación, en la que los agentes sociales quieren poner de manifiesto las especiales dificultades por las que han atravesado y están atravesando aún las empresas y trabajadores de nuestro sector, han convenido fijar el incremento para el año 2.019, de manera que, tomando las tablas salariales vigentes durante el año 2.018 como base, éstas se actualizarán conforme a lo establecido en el acuerdo primero del Acta de la 6.ª reunión de la Comisión Negociadora del VI Convenio General del Sector de la Construcción anteriormente referenciada, incrementándose en un 2,25% con efectos desde el 1 de enero de 2.019. Los pluses extrasalariales se incrementan en un promedio del 1,8%.

Retribuciones 2.019

- Tablas salariales

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES (por cada una)
RETRIBUCION MENSUAL			
II	1.348,95	493,46	2.338,72
III	1.047,21	388,85	1.818,42
IV	1.007,98	379,76	1.755,20
V	946,61	352,64	1.641,84
RETRIBUCION DIARIA			
VI	29,72	17,93	1.601,90
VII	29,16	17,25	1.559,69
VIII	28,35	16,95	1.520,62
IX	27,39	15,86	1.455,82
X, XI	27,26	14,83	1.422,67
XII	27,21	14,71	1.418,34
XIII	20,20	11,64	1.064,40

El importe de las pagas extraordinarias y de vacaciones se incrementarán en la antigüedad consolidada reconocida.

Horas extraordinarias

Categoría	Días Laborables	Domingos, festivos y nocturnas
II	18,06	29,72
III	14,06	23,14
IV	13,59	22,37
V	12,72	20,93
VI	12,36	20,35
VII	12,06	19,85
VIII	11,76	19,42
IX	11,26	18,56
X, XI	11,01	18,11
XII	10,97	18,02

- Pluses extrasalariales.

CONCEPTO	IMPORTE
Plus Transporte	99,50
Dieta	48,80
Media Dieta	11,00
Gastos kilometraje	0,29

5.- Pago de atrasos

Según el artículo 46 del Convenio, el pago de las diferencias salariales y extrasalariales devengadas se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

6.- Autorización para tramitar el Acuerdo.

Se faculta a Dª Mª Carmen Asensi Ortega, con DNI nº 29.162.412-E, para la presentación en el Registro de Convenios de la Generalitat Valenciana (REGCON) del texto de la presente acta a efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

En prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo por un representante de cada organización, en el lugar y fecha indicados, siendo las 12:15 horas.

2019/8448

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre acta de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de la construcción y obras públicas de la provincia de Valencia. Código: 46000035011982.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del calendario laboral para el año 2020 del convenio colectivo provincial de la Construcción y Obras Públicas.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 25 de octubre de 2019, por el que se aprueba el acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio colectivo provincial de la construcción y Obras Públicas, sobre el calendario laboral para el año 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,

RESUELVE:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del acuerdo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 11 de noviembre de 2019.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, PS: el jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento (Artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo), Miguel Angel Borgoñoz Torro.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

En Valencia a 25 de octubre de dos mil diecinueve siendo las 12,00 horas se reúnen en los locales de FEVEC, sitos en la calle Arzobispo Fabián y Fuero nº 1 de Valencia, los representantes de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y O.P., a efectos de determinar los días no laborables para el año 2.020, para asegurar en dicho año el cumplimiento de la jornada anual, establecida en 1736 horas, según el art. 67 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción para 2.017-2.021 (BOE de 26 de septiembre de 2017).

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:
POR FEVEC
Mª Carmen Asensi Ortega
ASESORA:
Mª Teresa Soriano Hidalgo
POR ASVECOP
Antonio Bafalgón Anadón
Manuel Miñés Muñoz
POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:
POR CCOO-CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS PV
Roser Juan Juan
Jorge A. Marín Viñoles
José Manuel Pérez Martínez
POR UGT- FICA - PV
Enrique Barea Campizano
Juan José Escrig Gil

Estudiadas las propuestas de las representaciones de los trabajadores y de las empresas, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad y, en consecuencia, con el quórum exigible:

Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2.020 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros acuerdos, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la actualmente vigente jornada anual de 1.736 horas.

- 7 de enero
- 17 y 20 de marzo
- 9 de abril
- 2 de noviembre
- 7, 23, 24, 30 y 31 de diciembre

Como consecuencia de lo previsto en el artículo 6º del Convenio, se considera festivo el día 18 de marzo.

En el supuesto de que las fiestas locales se celebren en sábados, domingos o festivos, se considerará día no laborable el anterior o posterior a ellos.

A efectos del cómputo de la jornada anual se ha tenido en consideración que las vacaciones anuales se computan en 21 días laborables.

En virtud de lo establecido en el artículo 15 apartado A) del texto del Convenio, los días laborables que no se trabajen para evitar exceder la jornada en cómputo anual, serán remunerados asimismo con el complemento de actividad.

Ambas partes se comprometen a reunirse cada año con el fin de acomodar la jornada laboral anual que el Convenio General del Sector fije para cada ejercicio.

Se faculta a Dña. Mª Carmen Asensi Ortega con DNI 29162412E para la presentación en el Registro de Convenios de la Generalitat Valenciana, REGCON, del texto de la citada acta a efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por un miembro de cada organización, en el lugar y fecha antes indicados, siendo las 12:30 horas.

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL
POR FEVEC
POR ASVECOP
POR REPRESENTACIÓN SOCIAL
POR FECOMA-CC.OO. PV
POR UGT- FICA - PV

2019/16412