

Cinco de noviembre de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARIA MESTRE GARCÍA.

Nº 100.301

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS

Expediente: 11/01/0166/2021

Fecha: 10/11/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: VICTOR MANUEL CASTELLS ALVAREZ-OSSORIO

Código 11000735011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al sector de la CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2021, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 5-10-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 30-09-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al sector de la CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 10 de noviembre de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**RELACIÓN DE CAPÍTULOS Y ARTÍCULOS DEL
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE
LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE CÁDIZ**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1º. AMBITO FUNCIONAL.

ARTICULO 2º. AMBITO PERSONAL.

ARTICULO 3º. AMBITO TERRITORIAL.

ARTICULO 4º. AMBITO MATERIAL.

ARTICULO 5º. AMBITO TEMPORAL.

ARTICULO 6º. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PRORROGA.

ARTICULO 7º. CONDICIONES INDIVIDUALES MAS BENEFICIOSAS.

ARTICULO 8º. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTICULO 9º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

CAPÍTULO II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

ARTICULO 10º. INGRESO EN EL TRABAJO.

ARTICULO 11º. PRUEBAS DE APTITUD.

ARTICULO 12º. VIGILANCIA Y CONTROL DE LA SALUD.

ARTICULO 13º. PERIODO DE PRUEBA.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN.

ARTICULO 14º. CONTRATACION.

ARTICULO 15º. CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA.

ARTICULO 16º. CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA.

ARTICULO 17º. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.

ARTICULO 18º. SUBCONTRATACION.

ARTICULO 19º. SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VIAS FERREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES, PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VIAS PUBLICAS Y ALCANTARILLADO.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTICULO 20º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO V. TRABAJOS POR TAREA, A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA, CON PRIMAS A LA PRODUCCIÓN O CON INCENTIVOS.

ARTICULO 21º. GENERALIDADES.

ARTICULO 22º. SECTORES.

CAPÍTULO VI. PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES.

ARTICULO 23º. SALARIO BASE.

ARTICULO 24º. PLUS DE ASISTENCIA Y ACTIVIDAD.

ARTICULO 25º. ANTIGÜEDAD.

ARTICULO 26º. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.

ARTICULO 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 28º. PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 29º. RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.

ARTICULO 30º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS.

ARTICULO 31º. TRABAJOS NOCTURNOS.

ARTICULO 32º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO VII. CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES.

ARTICULO 33º. PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTES.

ARTICULO 34º. DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

ARTICULO 35º. ROPA DE TRABAJO.

ARTICULO 36º. DIETAS Y MEDIAS DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

ARTICULO 37º. INDEMNIZACIONES.

ARTICULO 38º. INDEMNIZACIONES EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTICULO 39º. PREMIO DE NATALIDAD.

CAPÍTULO VIII. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN; PAGO DEL SALARIO; RECIBO DEL SALARIO

ARTICULO 40º. ABSORCIÓN Y COMPENSACION.

ARTICULO 41º. DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 42º. RECIBO DE SALARIOS.

CAPÍTULO IX. TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 43º. JORNADA.

ARTICULO 44º. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.

ARTICULO 45º. TURNOS DE TRABAJO.

ARTICULO 46º. RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

ARTICULO 47º. VACACIONES.

ARTICULO 48º. PERMISOS Y LICENCIAS.

CAPÍTULO X. MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTICULO 49º. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

ARTICULO 50º. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

ARTICULO 51º. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

ARTICULO 52º. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

ARTICULO 53º. TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL.

CAPÍTULO XI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

ARTICULO 54º. DIETAS.

ARTICULO 55º. LOCOMOCIÓN.

CAPÍTULO XII. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

ARTICULO 56º. CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN.

ARTICULO 57º. CESES.

ARTICULO 58º. FINIQUITOS.

ARTICULO 59º. JUBILACION.

CAPÍTULO XIII. TEMAS SINDICALES.

ARTICULO 60º. REPRESENTACION UNITARIA.

ARTICULO 61º. REPRESENTACION SINDICAL.

ARTICULO 62º. ELECCIONES SINDICALES (TRABAJADORES NO FIJOS DE PLANTILLA)

ARTICULO 63º. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

ARTICULO 64º. BOLETINES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTICULO 65º. INFORMACION LABORAL Y SINDICAL.

ARTICULO 66º. ASAMBLEAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

ARTICULO 67º. CUOTA SINDICAL EN NOMINA.

CAPÍTULO XIV. FONDO ECONÓMICO Y ASISTENCIAL.

ARTICULO 68º. FONDO ECONÓMICO Y ASISTENCIAL.

CAPÍTULO XV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 69 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. CONVENIO GENERAL ESTATAL.

SEGUNDA. INCREMENTO SALARIAL.

TERCERA. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

CUARTA. COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

QUINTA. INTEGRACION SOCIAL DE PERSONAS CON MINUSVALÍA.

SEXTA. FORMACIÓN CONTINUA.

SÉPTIMA. COMISIÓN PARA LOS SUBSECTORES DEL YESO Y LA ESCAYOLA.

OCTAVA. REGULACIÓN I.T.

NOVENA. MODIFICACIONES EN EL TIEMPO DE TRABAJO.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

REVISIÓN DE PRECIOS

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

ANEXOS.

ANEXO I: ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS.

ANEXO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

ANEXO III. TABLA SALARIAL AÑO 2021.

ANEXO IV. VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2021.

ANEXO V.-1 TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

ANEXO V.-2 TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (PAGAS EXTRAS Y VACACIONES).

ANEXO VI.-1 CALENDARIO LABORAL AÑO 2021.

ANEXO VI.-2 ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE 30 DE JUNIO DE 2020.

ANEXO VII. MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL..

ANEXO VIII. DOCUMENTO DE AMPLIACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA (ART. 16 DEL CONVENIO).

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º ÁMBITO FUNCIONAL.

1. El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las

actividades propias del Sector de la Construcción, y que están enumeradas en el artículo 3 del Convenio General del Sector.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio son las que se relacionan y detallan en el Anexo I del citado Convenio General.

ARTICULO 2º ÁMBITO PERSONAL.-

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se correspondan con el Nivel I conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del Convenio General del Sector. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

ARTICULO 3º. ÁMBITO TERRITORIAL.-

Este Convenio es de ámbito provincial, por lo que comprenderá a todas las empresas que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan y detallan en el Anexo I del Convenio General del Sector, siempre que el Centro de Trabajo se halle ubicado en la provincia de Cádiz.

ARTICULO 4º. ÁMBITO MATERIAL.-

1.- En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se aplicará lo prevenido al efecto en el Convenio General del Sector.

2.- En materia de Clasificación Profesional resultará de aplicación el art. 28 del Convenio General del Sector, así como los Anexos X y XI del mismo, en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

ARTICULO 5.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor a los quince días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2021 y concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2021.

No obstante, siendo de aplicación en lo no expresamente recogido en este Convenio Provincial, el Convenio General del Sector, se estará a lo que en el mismo se dispone en lo relativo a vigencia y, en cuanto proceda, en el art. 7 de este último.

ARTICULO 6.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PRORROGA

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado o cualquiera de sus prórrogas. No obstante, el plazo usual cifrado en tres meses, con carácter excepcional y habida cuenta de las fechas del acuerdo y de la previsible publicación y registro del presente Convenio, se produce la denuncia del mismo en los términos expresados en la Disposición Final Segunda.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo en un plazo máximo de 3 meses a contar desde la fecha de recepción de la notificación de la denuncia, debiéndose constituir en este plazo la Comisión Negociadora.

ARTICULO 7º. CONDICIONES INDIVIDUALES MÁS BENEFICIOSAS.-

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, a título personal, tengan reconocidas por las empresas, cuando con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose este respeto en un sentido estrictamente personal e individual.

ARTICULO 8º. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.-

Sin perjuicio de la eficacia obligacional general establecida en los artículos anteriores, cuando se dé alguna de las causas expresadas en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y con sujeción a lo dispuesto al respecto en el Capítulo III del Título Preliminar del VI Convenio General del Sector de la Construcción, se podrá proceder a inaplicar temporalmente en la empresa de que se trate algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten exclusivamente a las materias descritas por el citado precepto del E.T.

ARTICULO 9º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdiccional, en uso de sus facultades, no aprobara o anulara o invalidara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste, siendo un todo orgánico indivisible, se considerará nulo y sin efecto en su totalidad, debiéndose renegociar por las partes.

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTICULO 10º. INGRESO EN EL TRABAJO.-

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

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.4 referente al contrato para la formación.

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

Las partes firmantes del presente acuerdo, a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la Ley y del convenio colectivo, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

ARTICULO 11º. PRUEBAS DE APTITUD.-

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

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

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

ARTICULO 12º. VIGILANCIA Y CONTROL DE LA SALUD.-

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

ARTICULO 13º. PERÍODO DE PRUEBA.-

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: 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

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

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

4.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

ARTICULO 14º. CONTRATACIÓN.-

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

2. Las empresas tendrán obligación de entregar al trabajador fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

ARTICULO 15º. CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA.-

1. Este Contrato es el que concertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

ARTICULO 16º. CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA.-

1. La Disposición Adicional Tercera 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, y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

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

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 19 del presente Convenio.

3. 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 período máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo VIII y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

4. 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, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera 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, 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 14 del presente Convenio, y por tanto, no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

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

A tal efecto, nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 14 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 19 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ellos sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario 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 previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los párrafos anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera 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, y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

ARTICULO 17º. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.-

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el art. 15.1.b) del E.T., o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del

contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

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

3. 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, 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 consignar las 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 siete por ciento (7%) calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio 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 sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio General. 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 vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, 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, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, 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 y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en Prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje 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 hayan 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, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. 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) 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.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste 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 y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del presente 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 cien
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 el presente convenio, 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 y el aprendizaje 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, en su caso, 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.

ARTICULO 18º. SUBCONTRATACIÓN.-

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 46 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.

2. 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 37 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

ARTICULO 19º. SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES, PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO”.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de 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 I, apartado b) del Convenio General Estatal, 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 contrataciones 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 contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

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

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

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

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

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 encuentren en situación de suspensión su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de sus 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 adjudicataria, 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 extingue o concluya la contrata, 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:

- 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.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- Fotocopia de las RLC y RNT (antiguos TC1 y TC2) de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- 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.
- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- Toda la documentación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales.
- 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 éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte 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 a 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste 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.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 20. CLASIFICACIÓN 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 II de este Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

CAPÍTULO V

TRABAJOS POR TAREA, A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA, CON PRIMAS A LA PRODUCCIÓN O CON INCENTIVOS

ARTICULO 21. GENERALIDADES.-

Estos sistemas se regulan, con carácter general, conforme al artículo 33 del Convenio General.

ARTICULO 22º. SECTORES.-

Se regulan del siguiente modo, específicamente, los Sectores que se señalan en el presente artículo, todo ello, respetándose por las empresas y trabajadores los criterios de contratación regulados en la legislación vigente y el Convenio General Estatal, comprometiéndose las partes firmantes del presente convenio, a través de sus organizaciones, a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la ley y del convenio, pretendan imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes constituirán a la mayor brevedad de tiempo la Comisión que se regula en la Disposición Adicional Séptima de este Convenio.

A) TRABAJOS DE ALICATADO Y SOLADO A DESTAJO:

1. Parten los firmantes de la especificidad de los sectores de Alicatado y Solado, dentro de la construcción, básicamente en cuanto, de tiempo inmemorial, los mismos han trabajado "a destajo", entendiéndose por tal aquel sistema que pone en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y teniendo como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal, rendimiento que se alcanza por la especialización que, sin menoscabo del cumplimiento estricto de las medidas de prevención de riesgos laborales y de la calidad, poseen en su tarea quienes se integran en dichos subsectores.

2. Esta especialización requiere que, para que un trabajador pueda ser contratado como solador o alicatador, debe demostrar, a criterio de la empresa contratante, su capacitación que se presumirá si posee una experiencia laboral mínima de 6 meses, en los últimos 24, en estos subsectores.

Todo ello sin perjuicio de las facultades que la empresa tiene para resolver el contrato en el período de prueba legalmente establecido.

3. Este sistema de destajo no implica aumento de la jornada normal de trabajo que señala el Convenio Provincial.

4. Por otro lado, el sistema "a destajo" será propuesto, en su caso, por las empresas y aceptado libremente por los trabajadores que, de rechazarlo, podrían prestar su trabajo "a tiempo", es decir, recibiendo su retribución atendiendo a la duración del trabajo que en la categoría y especialidad corresponda.

5. La aceptación por el trabajador del sistema "a destajo" no supone limitación alguna a la facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, para la ordenación y organización del trabajo que deberá ejercitar conforme a las normas legales o convencionales aplicables. En consecuencia, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, someterse al calendario y horario legalmente establecido para cada centro de trabajo, pudiendo ser objeto de las sanciones disciplinarias que correspondieran como cualquier otro trabajador, sin que su sistema de retribución le otorgue un régimen distinto en ningún sentido al de los demás trabajadores de la empresa. Debe resaltarse específicamente las obligaciones del trabajador en cuanto al uso de las medidas colectivas o individuales de prevención de riesgos laborales que haya establecido la empresa.

6. Resulta sustancial en este sistema de destajo fijar los rendimientos normales en cada actividad a efectos de retribuir el rendimiento superior logrado. A tal efecto se han estipulado las condiciones que a continuación se relacionan pero a las que deben servir como prólogo los siguientes enunciados:

a) Los trabajadores que realicen faenas de alicatado y solado a destajo, tendrán derecho, además de las retribuciones que se enumeran en cada caso, a las partes proporcionales de las pagas de Junio y Navidad establecidas en este Convenio, así como a las vacaciones y a la indemnización por cese que legalmente pudiera corresponderles.

b) Las cuantías que se mencionan a continuación en cada una de las unidades se refieren a jornada diaria de 8 horas y a una pareja formada por un Oficial de 1ª y un Peón.

c) Las Empresas habrán de situar los materiales en planta y en una distancia no superior a 12 metros del tajo que estará limpio antes de iniciarse la labor y que así quedara igualmente al concluirlo.

d) Cuando los trabajadores alcancen un mínimo establecido en cada especialidad pactada, su retribución será del 125% de las retribuciones económicas del convenio, incluidas las partes proporcionales de los sábados, domingos y festivos.

e)

ALICATADO

ALICATADO	125 %Nómina	Exceso
	M2	euro/m2
	17	5,55 □

Cantenera	3,71 □ /ud	
Cajillos	0,75 □ /ud	
Cenefa	1,06 □ /ml	> 10 cms se abonara incluida en el alicatado

Alicatado apuntalado y gran formato se abonara a 0,72 euro/m2 desde el primer metro.

Los espejos se abonaran a 15,62 € con cenefa perimetral incluido y a 7,81 □ cuando no la tenga.

Los huecos que no sobrepasen los 2m cuadrados se medirán a cinta corrida. Los que sobrepasen los 2m cuadrados se abonarán al 50%, no abonándose los que sobrepasen los 4m cuadrados y los que no enlacen en altos y bajos.

APLACADO

APLACADO	125% Nómina	Exceso
	M2	euro/m2
	10	9,52 □

SOLERIA Y RODAPIE

	Pieza (<12 m2)		Tabique(>12<30 m2)		Diafano(>30 m2)	
	125% Nómina	Exceso	125% Nómina	Exceso	125% Nómina	Exceso
	M2	euro/m2	M2	euro/m2	M2	euro/m2
TERRAZO	-	- □	20	5,29 □	35	3,55 □
MARMOL	6	8,99 □	17	5,41 □	25	5,41 □
PLAQUETA	14	6,51 □	20	5,55 □	25	5,55 □

Mármol en pieza solo juegan cuando se coloque con carácter exclusivo en alguna pieza de la vivienda y en momentos temporales distintos, salvo que sea por decisión del solador.

Solería con juntas se abonara a 0,94 euro/m2 desde el primer metro.

Las viviendas unifamiliares se consideraran como con tabique.

En las zonas comunes se aplicarán las mismas referencias de metros que en pieza, tabique y diáfano.

RODAPIE	PIEDRA		TERRAZO		GRES	
	125% Nómina	Exceso	125% Nómina	Exceso	125% Nómina	Exceso
	ML	euro/ml	ML	euro/ml	ML	euro/ml
	91	0,96 □	91	0,96 □	80	1,06 □

Cuando lleve junta (cualquier tipo rodapie) se aplicara un incremento de 0,21 euros desde el primer metro.

ESCALERAS						
ESCALERAS	PIEDRA		GRES		MIXTA	
	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso
	UD de peldaño	euro/ud de peldaño	UD de peldaño	euro/ud de peldaño	UD de peldaño	euro/ud de peldaño
	12	7,94 □	8	14,17 □	10	11,11 □

Si el peldaño es mayor de 1 metro se pagara su medida proporcional a estos precios.

Cuando se coloque doble zanquin se aplicara a los precios anteriores un incremento de 1,05 euros.

RASTREADO						
RASTREADO	Pieza (<12 m2)		Tabique (>12<30 m2)		Diafano (>30 m2)	
	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso
	M2	euro/m2	M2	euro/m2	M2	euro/m2
	20	2,76 □	35	2,59 □	42	2,23 □

SOLERIA ZABALETA 14X28				
Solería	CUBIERTA (> 30M2)		TERRAZA (<30 M2)	
	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso
	M2	euro/m2	M2	euro/m2
	18	5,41 □	14	6,51 □
Zabaleta	CUBIERTA		TERRAZA	
	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso
	ML	euro/ml	ML	euro/ml
	50	1,06 □	30	1,27 □

CHINO LAVADO, HIDRÁULICA, TACO, PUNTA DIAMANTE				
	ANCHURA (< 1,5 ML)		ANCHURA (> 1,5 ML)	
	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso
	M2	euro/m2	M2	euro/m2
	20	5,41 □	30	3,18 □

SOLERÍA 14X28 CON LIMATONES O A LA PALMA				
Solería	CUBIERTA (> 30M2)		TERRAZA (<30 M2)	
	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso
	M2	euro/m2	M2	euro/m2
	16	8,59 □	14	9,68 □
Zabaleta	CUBIERTA		TERRAZA	
	Nómina	Exceso	Nómina	Exceso
	ML	euro/ml	ML	euro/ml
	50	1,06 □	30	1,27 □

Cuando un trabajador haya sido objeto, por faltas disciplinarias de cualquier índole, de dos amonestaciones firmes escritas, por parte de la empresa, esta podrá proponer a la Comisión de Seguimiento regulada en el punto octavo de este Acuerdo, una amonación del 50% en cuanto a los excesos de metros, sujeta a la posterior ratificación por parte de la citada Comisión en el plazo máximo de diez días.

Del mismo modo la Comisión de Seguimiento conocerá, por parte de los trabajadores, para su estudio, de cuantos incumplimientos, en el marco del presente acuerdo, se produzcan por parte de las empresas, y adoptará las determinaciones que estime oportunas a efectos de su resolución.

7. Los trabajos relacionados anteriormente referentes a Escaleras, Rastreado y Aplacado, serán realizados por alicatadores y soladores, o por cualquier trabajador capacitado, a criterio de la empresa.

8. Para vigilar por el cumplimiento de lo estipulado en el presente Acuerdo se creará una Comisión de Seguimiento formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes patronales.

9. El presente Acuerdo tendrá una vigencia mínima de cinco años, a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el transcurso de los cuales, cualquier modificación del mismo habrá de someterse a la consideración de la Comisión de Seguimiento.

Durante esta vigencia y para cada una de las sucesivas anualidades serán de aplicación los incrementos y revisiones salariales pactadas para cada uno de los correspondientes Convenios Colectivos Provinciales.

B) TRABAJOS DE YESO Y ESCAYOLA A DESTAJO:

1. NORMAS COMUNES A LOS TRABAJOS DE YESO Y ESCAYOLA A DESTAJO

1. Parten los firmantes de la especificidad de los sectores del Yeso y la Escayola, dentro de la construcción, básicamente en cuanto, de tiempo inmemorial, los mismos han trabajado "a destajo", entendiendo por tal aquel sistema que pone en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y teniendo como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal, rendimiento que se alcanza por la especialización que, sin menoscabo del cumplimiento estricto de las medidas de prevención de riesgos laborales y de la calidad, poseen en su tarea quienes se integran en dichos subsectores.

2. Esta especialización requiere que, para que un trabajador pueda ser contratado como yesero o escayolista, debe demostrar, a criterio de la empresa contratante, su capacitación, que se presumirá si posee una experiencia laboral mínima de 6 meses, en los últimos 24, en estos subsectores.

Todo ello sin perjuicio de las facultades que la empresa tiene para resolver el contrato en el período de prueba legalmente establecido.

3. Este sistema de destajo no implica aumento de la jornada normal de trabajo que señala el Convenio Provincial.

4. Por otro lado, el sistema "a destajo" será propuesto, en su caso, por las empresas y aceptado libremente por los trabajadores que, de rechazarlo podrían prestar su trabajo "a tiempo", es decir, recibiendo su retribución atendiendo a la duración del trabajo que en la categoría y especialidad corresponda.

5. La aceptación por el trabajador del sistema "a destajo" no supone limitación alguna a la facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, para la ordenación y organización del trabajo que deberá ejercitar conforme a las normas legales o convencionales aplicables. En consecuencia, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, someterse al calendario y horario legalmente establecido para cada centro de trabajo, pudiendo ser objeto de las sanciones disciplinarias que correspondieran como cualquier otro trabajador, sin que su sistema de retribución le otorgue un régimen distinto en ningún sentido al de los demás trabajadores de la empresa. Debe resaltarse específicamente las obligaciones del trabajador en cuanto al uso de las medidas colectivas o individuales de prevención de riesgos laborales que haya establecido la empresa.

6. Para vigilar por el cumplimiento de lo estipulado en el presente Acuerdo se creará una Comisión de Seguimiento formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes patronales.

7. El presente Acuerdo tendrá una vigencia mínima de cinco años, a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el transcurso de los cuales, cualquier modificación del mismo pactada convencionalmente o por imperativo legal, habrá de someterse a la consideración de la Comisión de Seguimiento.

Durante esta vigencia de 5 años y para cada una de las sucesivas anualidades serán de aplicación los incrementos y revisiones salariales pactadas, en su caso, para cada uno de los correspondientes Convenios Colectivos Provinciales.

2. NORMAS ESPECÍFICAS DE LOS TRABAJOS DE YESO A DESTAJO

El precio/metro que en cada faena se fija sustituye al Salario Base, excluido el de domingos y festivos, que serán abonados al trabajador.

FAENAS	EUROS/METRO DESDE 01-01-12
Yeso a buena vista	2,57
Yeso Maestreado	3,63
Perlita a buena vista	4,04
Perlita Maestreada	5,70

Las cantidades fijadas para el Yeso y la Perlita, tendrán un incremento del 20% si los trabajos se realizan en huecos de escaleras.

El precio del Yeso a buena vista está fijado en base a una producción diaria de 33 metros cuadrados por hombre y día.

Las pagas extras de junio y diciembre y las retribuciones de vacaciones se percibirán conforme a las fijadas en la tabla salarial de este Convenio, (Anexo III); igualmente tendrán derecho a las indemnizaciones por cese, que legalmente les correspondan.

Los trabajadores que realicen trabajos del Yeso o Perlita a destajo, percibirán también, un plus del 25% del salario base convenio. Dicho plus se abona por día trabajado.

Los huecos que superen los 4 metros cuadrados se medirán a la mitad pero si superan los 6 metros cuadrados no se abonarán y los que no lleguen a los 4 metros cuadrados se medirán íntegramente.

Los materiales necesarios se pondrán por la empresa a pie de obra.

3. NORMAS ESPECÍFICAS DE LOS TRABAJOS DE ESCAYOLA A DESTAJO

PRIMERO. El precio/metro que en cada faena se fija, sustituye al salario base establecido en este Convenio, incluido el correspondiente al de Sábado, Domingo y Festivos.

Los trabajadores que realicen faenas en Escayola a destajo, además de las retribuciones por precio/metro que se enumeran en cada caso, tendrán derecho, también, a percibir los siguientes conceptos económicos:

El de Plus Extrasalarial, en la cuantía que se fija en este Convenio y que se percibirá por día trabajado.

Las Pagas Extraordinarias de Junio y Diciembre y las vacaciones que se abonarán cada una de ellas según figura en el Convenio.

Indemnización por cese, cuando legalmente corresponda.

Percibirán también, cuando les correspondan, los otros conceptos económicos que están regulados en este Convenio y en la cuantía que se fija en el mismo, entre ellos Plus de asistencia, antigüedad, herramientas, ropa, dietas, etc.

SEGUNDO. Los trabajadores de escayola a destajo percibirán además un plus del 25% del Salario Base Convenio por día efectivo de trabajo.

TERCERO. Con respecto a las mediciones, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

La forma de medir será a cinta corrida, sin descontar los pilares.

Los huecos que pasen de 6 metros cuadrados no se abonarán, los huecos de 4 a 6 metros cuadrados se medirán.

Los metros realizados se totalizarán por períodos mensuales salvo que trabajador y empresa acuerden un período inferior.

CUARTO. En alturas superiores a 3 metros, trabajará un Oficial y un Peón, éste último a cargo de la empresa.

QUINTO. Los materiales estarán situados en planta y a una distancia del tajo no superior a 20 metros.

SEXTO. Durante la vigencia del presente Convenio el precio del metro cuadrado de colocación de falso techo en placa lisa, en obra, será de 4,64 Euros en base a una producción diaria, en jornada de 8 horas, de 15 metros cuadrados, siendo ésta la cuantía que figurará en nómina en sustitución del salario base convenio.

Asimismo, queda fijado el precio y número de metros de las siguientes faenas en sistema a destajo:

FAENAS Nº	METROS	EUROS
Falso techo con placas decoradas	12 m.	6,09
Tabica de 0,10 a 0,50	17 ml.	4,06
Tabica de 0,51 a 1	12 ml.	6,09
Cascarilla hasta 0,30	12 ml.	5,79
Cascarilla de 0,31 a 0,50	10 ml.	7,73

Los precios de las faenas no reguladas así como las que se realicen en trabajos con dificultad por lo complicado de su ejecución o faenas especiales, serán fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador.

SÉPTIMO. Con respecto a la contratación, preavisos de ceses y finiquitos, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

CAPÍTULO VI

PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES

ARTICULO 23º. SALARIO BASE.-

El salario base para el año 2021 del personal afectado por este Convenio, según niveles y grupos definidos en el Anexo II, se contiene en la tabla que figura como Anexo III de este texto.

Por cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán las partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos.

ARTICULO 24º. PLUS DE ASISTENCIA Y ACTIVIDAD.-

Este Plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su cuantía para el año 2021 se fija en el Anexo III para cada uno de los grupos profesionales.

Reconociéndose el grave problema que para la sociedad supone el absentismo y el quebranto que para la economía produce, el plus de asistencia se perderá en un día por cada dos de falta injustificada al trabajo, en el plazo de un mes.

ARTICULO 25º. ANTIGÜEDAD.-

Como consecuencia de la abolición del concepto y tratamiento del Complemento Personal de Antigüedad, en sus aspectos normativos y retributivos, derivados del Acuerdo Sectorial de Construcción, publicado en el B.O.E. de 21 de Noviembre de 1996, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el Complemento Personal de Antigüedad a la fecha de publicación del mencionado acuerdo.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha del 21-11-96, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrá en cuenta las cuantías que para cada categoría y nivel fija el presente Convenio.

Los importes obtenidos, según los apartados anteriores, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad Consolidada.

La Antigüedad Consolidada, en cada caso, queda fijada en los Anexos IV y V-I y V-II del presente Convenio.

ARTICULO 26º. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.-

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

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	17 Euros
23% y 32%	24 Euros
33% y superior	34 Euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir 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, aquella 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.

ARTICULO 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

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

2. El importe de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifica en el Anexo IV de este Convenio, al que se adicionará la antigüedad consolidada correspondiente, según el Anexo V-I y V-II.

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

ARTICULO 28º. PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

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

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

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, teniendo en cuenta que la de Junio se devenga en el primer semestre natural de cada año y la de Diciembre en el segundo.

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

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

ARTICULO 29º. RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.-

Las vacaciones para el año 2021 se retribuirán conforme al Anexo III del presente Convenio, respectivamente, añadiéndose, en su caso, lo que corresponda por antigüedad consolidada según el Anexo V-I y V-II.

ARTICULO 30º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

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

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

2.- Tendrán la condición de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

a) Cuando sea preceptivo el uso del cinturón de seguridad.

b) En andamios, con altura superior a 3 metros.

c) En bambas.

d) En la realización de trabajos de máquinas cortadoras de ladrillos, terrazas, mármoles y apertura de regolas con máquina.

e) En trabajos de limpieza y pintura de tanques de barcos, interior de barcos, chorreos y pistola en general.

f) En trabajos de limpieza, conservación y reparación de alcantarillado.

3.- Con independencia de lo dispuesto en los apartados 1º y 2º del presente artículo, tendrán la consideración de excepcionalmente peligrosos los trabajos de manipulación de cargas con grúas, telescópicas o carretillas elevadoras, dúmper, palas y retroexcavadoras (todas de más de 2.000 Kg.), retribuyéndose los mismos con un Plus de Peligrosidad:

- Para estos trabajadores se cuantifica el Plus, por día trabajado, con independencia del número de horas realizadas, en:

Año 2021: 13,50 euros

Los trabajadores que realicen labores con dúmper, palas y retroexcavadoras requerirán, para percibir el 100% del Plus mencionado, la realización al menos de media jornada de trabajo, los que no la alcancen percibirán el 50% de dicho Plus.

- Los operadores de grúas torres y de grúas móviles autopropulsadas, reguladas, respectivamente, en los R.D. 836/2003 y 837/2003, ambos de 27 de Junio (BOE nº 170, de 17 de Julio de 2003, ambos) tendrán necesariamente, al menos, el nivel IX (oficial 2º de oficio) conforme a la tabla que figura en el Anexo I de este Convenio, y siempre sin perjuicio del respeto al superior nivel que pudiera estar ostentando.

- Los trabajadores que operen con grúas torre o móviles autopropulsadas, necesariamente tendrán que estar en posesión del carnet que se regula en los Reales Decretos mencionados en el apartado anterior.

- Si durante este período se regulara y creara un nuevo concepto retributivo para las actividades descritas en este punto tercero, bien reglamentariamente o por pacto o convenio colectivo de ámbito superior al provincial, acordado por las organizaciones firmantes del presente Convenio, el concepto de Plus fijado en este Convenio Provincial

se adecuará en su denominación a la que se concrete en el ámbito superior, manteniéndose las cuantías fijadas en el Convenio Provincial de ser éstas más favorables para este colectivo.

ARTICULO 31º. TRABAJOS NOCTURNOS.-

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

ARTICULO 32º. HORAS EXTRAORDINARIAS.-

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

La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.

2. Se considerarán horas extraordinarias estructurales, 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.

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

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

5. 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 para las mismas en el punto 3 del presente artículo.

6. Las horas extraordinarias se abonarán en las cuantías que figuran en el Anexo IV.

7. Con independencia de los límites establecidos en el número 3 de este artículo, las partes, a fin de mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

CAPÍTULO VII

CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES

ARTICULO 33º. PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE.-

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus Extrasalarial de Transporte para todas las Categorías o Grupos y Niveles en las cuantías que se especifican en la Tabla del Anexo III.

Este plus se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

Dicho devengo sustituye a los Pluses de Distancia y Transporte establecidos en las Ordenes Ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de junio de 1963.

ARTICULO 34º. DESGASTE DE HERRAMIENTAS.-

A todo trabajador que por decisión de la Empresa aporte herramental necesario al trabajo, le serán abonadas por día efectivo de trabajo en concepto de desgaste de herramientas la cantidad de 1,03 euros.

ARTICULO 35º. ROPA DE TRABAJO.-

La Empresa proporcionará, cada seis meses, al trabajador una prenda adecuada de trabajo con la obligación por parte de éste de utilizarla.

De no proporcionársela, le abonará por día efectivo de trabajo con la obligación, en este caso, por parte del trabajador, de utilizar prenda adecuada en su trabajo, la cantidad de 0,87 euros.

La entrega de ropa de seguridad y de agua no exime de la obligación, por parte de la empresa, de pagar la ropa de trabajo según lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo.

ARTICULO 36º. DIETAS Y MEDIAS DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN.-

Estos conceptos extrasalariales se contienen en el capítulo correspondiente de movilidad geográfica.

ARTICULO 37º. INDEMNIZACIONES.-

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Tres mil setecientos euros (3.700 €)

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

- Cuarenta y siete mil euros (47.000 €)

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- Veintiocho mil euros (28.000 €)

2. Las empresas vienen obligadas a asegurar estas indemnizaciones, aportando a la representación sindical, de así solicitarlo, prueba fehaciente de la póliza de seguro que cubra las mismas, comprometiéndose la FAEC específicamente en tal sentido a velar por el cumplimiento de las empresas de esta obligación.

3. 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.

ARTICULO 38º. INDEMNIZACIONES EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.-

1. ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, abonará ésta al productor la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este convenio más el plus de asistencia, las partes proporcionales de pagas extras y la antigüedad en su caso.

2. ACCIDENTE NO LABORAL O ENFERMEDAD COMÚN.

- Si la Incapacidad Temporal deriva de enfermedad o accidente no laboral, la indemnización a que se ha hecho referencia en el apartado 1 de este artículo, jugará desde el primer día de la baja si el productor está en régimen de hospitalización.

- Si no está en régimen de hospitalización, es decir, si está en situación de baja domiciliaria o ambulatoria, la empresa abonará la diferencia entre la prestación correspondiente a la situación y el salario base más la antigüedad, en su caso, desde el día 8º al 20º. A partir del día 21º esa diferencia será del salario base, más plus de asistencia, partes proporcionales de pagas extras, más antigüedad en su caso.

3. Los productores en situación de baja por cualquiera de estas causas, vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento, por medio de médicos designados por la empresa cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento, perderá el derecho a percibir las indemnizaciones citadas, así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente.

Todo trabajador que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurrida en su servicio o a la empresa, quede inválido o incapacitado total o parcial para su trabajo habitual tendrá derecho preferente a ocupar en dicha empresa aquellos puestos de trabajo cuyas facultades le permitan desempeñar.

ARTICULO 39º. PREMIO DE NATALIDAD.-

La Empresa abonará un premio de natalidad en la cuantía de diez días de salario Convenio para todo el personal de la Empresa.

CAPÍTULO VIII

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN;

PAGO DEL SALARIO; RECIBO DEL SALARIO

ARTICULO 40º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tienen el carácter de mínimas.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

ARTICULO 41º. PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.-

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

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

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

4. Las empresas 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.

5. 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.

ARTICULO 42º. RECIBO DE SALARIOS.-

Las empresas deberán hacer figurar debidamente especificados en el recibo de salarios todos y cada uno de los conceptos devengados por el trabajador, así como las deducciones legales y las pactadas por Convenio.

Para dar mayor efectividad a lo pactado se considerará nulo, y por tanto no sujeto a absorción o, en su caso, a compensación, aquellas cantidades que no figuren en dichos recibos oficiales.

CAPÍTULO IX

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 43º. JORNADA.

1. La jornada ordinaria anual para cada una de las anualidades correspondiente al período de vigencia del presente convenio será de 1.736 horas

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio.

3. Calendario

3.1 El calendario laboral para el año 2021 figura como Anexo VI-1, en el que se recogen como fiestas locales los dos días que corresponden a la ciudad de Cádiz, fiestas que serán sustituidas en cada localidad por las suyas propias y, con carácter general, cuando la fiesta local coincida en un sábado, ésta se pasará al viernes. Y cuando coincida en domingo, al Lunes.

En los días correspondientes a Lunes, Martes y Miércoles Santo, la jornada será de 6:00 horas con 15 minutos de bocadillo, en horario de 8:00 horas a 14:00 horas.

4. En todo caso, durante los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero se faculta a las empresas para iniciar la jornada de trabajo a las 8:30 horas de la mañana, con el fin de acomodar a la misma a la existencia de luz natural.

5. Durante la vigencia del presente convenio regirá una jornada de verano que abarcará el período comprendido desde el 1 de Julio hasta el 31 de Agosto.

La jornada de verano será de 07:30 a 14:30 horas, de lunes a jueves, con una interrupción de 15 minutos para tomar el bocadillo, siendo en este período de verano la jornada de los viernes de 5 horas.

6. No obstante lo contenido en los números 3, 5 y 6 del presente artículo, los empresarios y los representantes legales de los trabajadores podrán establecer, en los centros de trabajo antes del día 30 de Enero de cada año, diferente distribución de la jornada anual, sin que pueda sobrepasar en el año las horas de trabajo establecidas en el apartado 1 de este artículo, ni de nueve horas ordinarias diarias de trabajo.

7. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el Convenio Provincial o en el propio centro de trabajo.

8. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

9. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los propios trabajadores, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

10. Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.

No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.

Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de ambas empresas. 11. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se

11. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Todo lo anterior, sin perjuicio de las opciones que, con independencia de lo establecido a través de la negociación colectiva, puedan complementar las empresas de acuerdo a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

13. En todo caso, se deberá tener en cuenta lo prevenido en la Disposición Adicional Novena de este Convenio.

ARTICULO 44º. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.-

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

ARTICULO 45º. TURNOS DE TRABAJO.-

1. Las empresas podrán establecer, turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las empresas, que por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

ARTICULO 46º. RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.-

El 70 por 100 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.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el Convenio General.

En cualquier caso, las empresas vendrán obligadas a satisfacer sin derecho a recuperación, un máximo de doce días de inclemencia al año. Comprenderá este derecho un día al mes, acumulables durante el periodo de un año a que se ha hecho referencia. La acumulación será proporcional al tiempo que el productor lleve en la empresa.

Se será obligación de los productores la presencia y permanencia en la obra. Se deberá tener en cuenta, en su caso, lo prevenido en la Disposición Adicional Novena de este Convenio.

ARTICULO 47º. VACACIONES.-

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

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

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

4.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores 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. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del 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.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural 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.

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

8.- Las vacaciones se retribuirán conforme se determina en el Anexo III del presente Convenio.

9.- En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 48º. PERMISOS Y LICENCIAS.-

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, aumentándose en un día por cada año de antigüedad del trabajador hasta un máximo de veinte en total.

b) Tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores extranjeros no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con

el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores extranjeros no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días señalados.

e) Tres días naturales, por enfermedad, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día para la asistencia a entierros de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado reconocido.

i) Dos días al año para la obtención del D.N.I., pasaporte o carnet de conducir sin posibilidad de usar más de un día en cada una de estas gestiones.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1. del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en este Convenio.

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.

5.- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada, contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

7.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

8.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, siendo resueltas las eventuales discrepancias por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO X

MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTICULO 49º. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.-

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional del Convenio General del Sector.

ARTICULO 50º. TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR.-

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel retributivo superior a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviere favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de un grupo profesional superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosa o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

ARTICULO 51º. TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO INFERIOR.-

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de averías o fuerza mayor.

3. Si el destino de nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

ARTICULO 52º. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.-

1.- El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2.- Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones y, en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3.- El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

ARTICULO 53º. TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL.

1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión

del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del Médico de la Empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimiento y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a ésta.

2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO XI MOVILIDAD GEOGRÁFICA

ARTICULO 54º. DIETAS.-

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

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

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

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

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

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será, durante la vigencia del presente Convenio,

Año 2021: 43,05 euros, la dieta completa y 14,44 euros, la media dieta.

ARTICULO 55º. LOCOMOCIÓN.-

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

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

CAPÍTULO XII

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTICULO 56º. CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN.-

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de este Convenio.

ARTICULO 57º. CESES.-

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

- Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- En cuanto al contrato fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

ARTICULO 58º. FINIQUITOS.-

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VII de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos 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 en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Provincial de la Construcción (F.A.E.C.) tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal (F.A.E.C.) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriores expresados.

Una vez firmado por el trabajador, este 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 2 y 3 de este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante 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.

ARTICULO 59º. JUBILACIÓN.-

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, en línea con lo estipulado en el Convenio General del Sector, declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector todos aquellos 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 a nivel estatal e incluido en el Convenio General del Sector mediante el cual las partes establecen incorporar a dicho Convenio 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 el Convenio General y reproducida en este Convenio para cada uno de los años de vigencia correspondientes de aquél será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

–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 el año 2021, dependiendo del periodo de cotización acreditado en casa caso:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
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 periodos 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, como determina el Convenio General, se establece que 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 ya pactadas en el Convenio General:

a) La especialísima regulación del contrato fijo de obra del sector de construcción (art. 16), 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 17.2 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. 19 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 y, por su consecuencia, en el Convenio provincial.

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– regulado en los artículos 117 a 133 del Convenio General.

b) El variado elenco de cursos y acciones formativas (artículos 137 a 146 y anexo XII, Apartado 2 del Convenio General) 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 General como es la Tarjeta Profesional de Construcción (TPC) –artículos 148, 149 y 150 de dicho Convenio– que acredita la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales. Las partes consideran que la indicada tarjeta 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” (art. 69 de este Convenio).

f) Finalmente, y desde la perspectiva sectorial de aplicación general del presente Convenio, las partes quieren subrayar otros cuatro aspectos adicionales a 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 General) que en 2021 supera, en su cifra mínima, los 16.000 euros al año, lo que frente al SMI fijado para 2021 (13.300 euros al año) representa un incremento superior al 23 %.

– En el caso de cambios de empresa contratista en las actividades recogidas en el artículo 19 del Convenio, la empresa entrante o nueva adjudicataria deberá aplicar las condiciones establecidas en el mismo, 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 (artículos 16 y 17 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) del Estatuto de los Trabajadores, 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 el 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 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.

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 concurren 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 del Convenio General estatal.

CAPÍTULO XIII

TEMAS SINDICALES

ARTICULO 60°. REPRESENTACIÓN UNITARIA.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses, computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de Septiembre.

c) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación podrán acumular trimestralmente, el crédito de horas sindicales retribuidos que otorga el Estatuto de los Trabajadores con la escala que establece. Así mismo, los representantes legales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75% de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

ARTICULO 61°. REPRESENTACIÓN SINDICAL.-

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

ARTICULO 62°. ELECCIONES SINDICALES (TRABAJADORES NO FIJOS DE PLANTILLA).-

En las empresas o centros de trabajo en los que se hayan celebrado o celebren Elecciones Sindicales, a tenor de lo establecido en el Artículo 72 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará la duración de los contratos de trabajo de los elegidos mientras existan trabajos de su especialidad y permanezcan en

alta, al menos, seis de los representados, sin que en ningún caso esta prórroga tenga que suponer el pase a fijo de plantilla.

ARTICULO 63º. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.-

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

ARTICULO 64º. BOLETINES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.-

Las Empresas están obligadas a entregar copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 65º. INFORMACIÓN LABORAL Y SINDICAL.-

Para exclusiva información de los trabajadores del centro de trabajo, las empresas facilitarán un tablón de anuncios a fin de que los representantes de los trabajadores puedan informar de las materias laborales y sindicales que crean oportuno, fuera de las horas de trabajo.

ARTICULO 66º. ASAMBLEAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.-

Los trabajadores fuera de la jornada de trabajo y previa autorización del empresario, podrán realizar, en su centro de trabajo, asambleas, comprometiéndose por escrito la Central a la que pertenezcan los trabajadores solicitantes, al mantenimiento del orden y responsabilizándose de cualquier alteración que pudiera producirse.

ARTICULO 67º. CUOTA SINDICAL EN NÓMINA.-

De acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical, las Empresas y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio, descontarán, en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones hasta la indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiere.

CAPÍTULO XIV

FONDO ECONÓMICO Y ASISTENCIAL

ARTICULO 68º. FONDO ECONÓMICO Y ASISTENCIAL.-

Todas aquellas empresas, personas físicas o jurídicas, que pertenezcan al sector de la Construcción de la provincia de Cádiz y cuyos trabajadores estén sujetos al Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Cádiz, están obligadas a realizar una contribución mensual al Fondo Económico y Asistencial de la Construcción.

Dicha contribución se devenga el último de cada mes y está formada por una aportación a cargo de la empresa de 0'23 € por trabajador y día laborable y otra a cargo de cada trabajador de 0'14 € por día laborable. Se tomará como número total de trabajadores de la empresa la cantidad consignada en la RNT (antiguo TC-2) del mes que corresponda. El número de días laborables será el promedio mensual calculado de acuerdo con el calendario laboral del año en curso del Convenio Colectivo, fijándose dicho promedio, en defecto de otra determinación por el órgano rector del Fondo, en veinte días laborales al mes.

No obstante lo anterior, la empresa podrá optar, alternativamente, por otro Sistema de cotización, por el que deberá ingresar mensualmente 0,37 € por cada "día efectivamente trabajado" al mes por cada uno de sus trabajadores. De estos 0,37 €, la empresa deberá aportar 0,23 € por día efectivamente trabajado mientras que el trabajador deberá aportar 0,14 € por día efectivamente trabajado.

La obligación directa de la liquidación de la contribución mensual corresponde a la empresa, tanto en lo que se refiere a su aportación como a la de sus trabajadores, deduciéndosela a éstos en el correspondiente recibo de salarios.

El ingreso se efectuará dentro del mes siguiente al de devengo, entre el primer y último día hábil de cada mes, por mensualidades vencidas y en un solo acto, es decir un solo ingreso por el importe total. Se especificará en la entidad financiera donde se realice el ingreso la siguiente información: NIF o CIF (según corresponda) de la empresa, apellidos y nombre o razón social y mes al que corresponde el ingreso efectuado.

Las cuentas corrientes a nombre de la "Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio de la Construcción de Cádiz - Fondo Económico y Asistencial de la Construcción" donde se podrá efectuar el ingreso, son las siguientes: C/C ES86 - 2103 - 4000 - 65 - 3300039947 --- UNICAJA, Oficina Principal de Cádiz. C/C ES04 - 2100 - 8540 - 80 - 2200133216 ---- CAIXABANK. C/C ES51 - 0182 - 1600 - 20 - 0200124927--- BBVA

Se remitirá mensualmente al Fondo Económico y Asistencial, por correo, fax o e-mail, el Boletín de cotización, cuyo modelo facilitará la entidad, y la RNT (antiguo TC2) del mes correspondiente. La empresa que opte por el sistema de "días efectivamente trabajados" deberá remitir al Fondo, además del Boletín de cotización la RNT (antiguo TC2), relación nominal de trabajadores en que figure el número de días efectivamente trabajados por cada uno de ellos.

Las empresas deben facilitar sus datos identificativos al Fondo Económico y Asistencial mediante la cumplimentación de un formulario de afiliación que deberá ser facilitado por la Entidad. Toda empresa que modifique algún dato identificativo deberá informarlo a través de cualquier medio escrito a su disposición: correo, fax o e-mail.

Las ayudas de natalidad que constituye prestación de este Fondo Económico y Asistencial, no exime de lo contenido en el artículo 39, sino que por el contrario se añadirá a lo que en dicho precepto se contiene.

CAPÍTULO XV

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTICULO 69º. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1) Determinaciones generales:

Conforme a lo especificado en el Convenio General de la Construcción, asimismo 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 al respecto y pactan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios y a través de las siguientes medidas que, a título enunciativo y a resultas de su implementación en los acuerdos futuros correspondientes, se expresan:

ACCESO AL TRABAJO:

a) Promoción de la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, atendiendo al principio de no discriminación y con sistemas de selección objetiva para todos los puestos de trabajo.

En este sentido, entre otras, no se admitirán discriminaciones por razón de sexo u orientación sexual, estado civil, edad, raza, religión o convicciones, o afiliación o no a un sindicato.

b) Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

c) Impulso de una presencia equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa. Asimismo, para favorecer la presencia de las mujeres en grupos profesionales con escasa representación, se promoverán campañas específicas en el sector.

d) Se pondrá especial atención en el estricto cumplimiento de la igualdad retributiva, atribuyendo el mismo valor a igual trabajo desempeñado por hombres y mujeres, evitando cualquier diferencia en el abono de complementos u otras percepciones económicas. El empresario estará obligado a la llevanza de un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, en los términos descritos en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, y con estricta sujeción en todo caso a lo prevenido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Conforme a lo especificado en dicho Real Decreto, se observará especialmente la aplicación del principio de transparencia retributiva y del concepto de trabajo de igual valor.

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL:

a) Promoción de la aplicación de sistemas objetivos de ascenso que garanticen la promoción el equilibrio en las oportunidades laborales para hombres y mujeres.

b) Favorecimiento de la participación de las mujeres en cursos de formación para mejorar su promoción en el empleo y capacitación profesional.

c) Se pondrá especial atención en la prevención, detección y erradicación de cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta, y específicamente las que pudieren suponer desigualdad salarial en trabajos de igual valor

d) Se identificarán conjuntamente líneas de actuación e impulsará y desarrollarán acciones concretas en esta materia.

CONCILIACIÓN:

a) Se propiciará e impulsará el acceso a las medidas contempladas en la legislación vigente para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, singularmente, en cuanto resulte viable, a las previsiones de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

b) Protección de la maternidad y posibilidad de disfrutar los permisos, licencias y excedencias previstos en el ordenamiento jurídico, indistintamente por mujeres y hombres.

c) Favorecimiento de la conciliación para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, las partes impulsarán y desarrollarán campañas informativas con el fin de orientar a las empresas y personas trabajadoras de los derechos y obligaciones recogidos en la legislación vigente en relación con el nacimiento, lactancia y cuidado del menor, para ambos progenitores, así como en relación con el cuidado de otros familiares dependientes y de hijos afectados por cáncer u otras enfermedades graves.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

a) Velar por la aplicación de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, con instrumentos preventivos como las evaluaciones de riesgos y planes de prevención dirigidos al conjunto de trabajadores y trabajadoras con exposiciones a riesgos.

b) Promover una concepción integral de la salud, incidiendo en el conocimiento de las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades que desarrolla las mujeres. Especialmente, se atenderá a la evitación de riesgos durante el embarazo o período de lactancia natural.

c) Promocionar un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados con connotación o carácter sexual. Especialmente se prestará atención a evitar las situaciones de acoso sexual, proporcionando a las personas afectadas eficaz información y asesoramiento.

Las empresas podrán designar al efecto, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, una persona que se encargue de prestar la asistencia aludida, y que pueda colaborar en el contacto y relaciones con los órganos administrativos y judiciales que, en su caso, hubieren de intervenir, siempre contando con el consentimiento o la anuencia de la víctima.

Asimismo, con esta finalidad se podrán establecer por las empresas, negociadas con los representantes de los trabajadores, medidas tales como la elaboración de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. Igualmente, los representantes de los trabajadores contribuirán a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización ante este tipo de situaciones, e informando a la dirección de la empresa de las conductas que conocieren directa o indirectamente, garantizando la empresa la rapidez y confidencialidad en la corrección de tales comportamientos y aplicando, en su caso, el régimen disciplinario correspondiente.

2) Planes de Igualdad:

1) Conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como en el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, y en sintonía con lo expresado en el Convenio General estatal, el sector de la construcción y obras públicas, plasmando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, las medidas de igualdad deberán dirigirse en todos los casos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, materializando una mayor exigencia que la establecida actualmente por la normativa rectora de la materia.

Así, resultando actualmente obligatoria la disposición de un Plan de Igualdad para las empresas de más de 100 trabajadores, y a partir del 7 de marzo de 2022 para las que cuenten con más de 50 trabajadores en su plantilla, las partes informarán a las empresas sobre la elaboración de dichos Planes, comprometiéndose a impulsar en el seno de las mismas la redacción de los referidos Planes, anticipándose a la fecha de su exigibilidad legal.

Con carácter previo a la redacción del Plan, se deberá elaborar un diagnóstico de situación negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá, al menos las materias a que se refiere el art. 46.2 de la citada Ley Orgánica 3/2007, en la redacción introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, y que se detallan asimismo en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

2) Los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

3) 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.

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

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

6) Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. El cómputo se efectuará, como mínimo, dos veces al año.

7) El procedimiento para la negociación de los planes de igualdad se ajustará a lo prevenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, especialmente en cuanto al plazo para llevar a cabo la negociación de los mismos (3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio), creación de una comisión negociadora paritaria (con los representantes de la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, integrada por los representantes sindicales señalados por el mencionado Real Decreto), y competencias que a la comisión negociadora se atribuyen legalmente.

8) En la elaboración de los planes de igualdad, se deberá asimismo incluir el resultado de la auditoría retributiva a que se refiere el art. 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y se complementa en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

3).- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Con arreglo a lo establecido en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Dichas iniciativas impulsarán decididamente la prevención en estas materias promoviendo el conocimiento y la mayor atención a los principios generales que inspiran la normativa aludida, cercenando cualquier atisbo de discriminación o menoscabo que pudiese padecer la persona por aquellas causas. A tal fin, se elaborarán códigos de buenas prácticas con la mayor difusión en el seno de las empresas, promoviendo igualmente las oportunas acciones informativas de prevención y erradicación de conductas nocivas en estas sensibles materias.

Sin perjuicio de la trascendencia penal o de otra índole pública que los hechos pudieren revestir, se aplicará a los mismos, en cuanto proceda, el régimen disciplinario previsto en el Convenio General del Sector.

4).- Violencia de género:

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este Convenio manifiestan su rechazo a todo acto de violencia física o psicológica que se ejerza sobre las mujeres en los términos descritos por la ley en materia de violencia de género. Las víctimas de la misma deberán acreditar esa condición ante la dirección de la empresa y se observará escrupulosamente el disfrute de los derechos previstos en la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. CONVENIO GENERAL ESTATAL.

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General Estatal, publicado en el BOE nº 232, de 26 de septiembre de 2017, con sus modificaciones posteriores y desarrollos correspondientes.

SEGUNDA. INCREMENTO SALARIAL.

Conforme a lo determinado en el VI Convenio General del Sector de la Construcción, para el año 2021 se incrementa un 2,50 por 100 la Tabla Salarial vigente en el año 2020, con efectos desde el 1 de enero de 2021, Se adjunta al presente dicha Tablas como Anexo III.

TERCERA. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por ocho miembros, designados por mitad por cada una de las partes sindical y empresarial y con las funciones que a continuación se enumeran:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d. Recibir informes y constatar, cuando se den los supuestos previstos en el artículo 16, apartado séptimo de este Convenio, en los casos de paralización temporal de una obra.

e. Cuantas otras funciones ayuden a la mejor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos correspondientes.

f. Asimismo, cualesquiera otras que le atribuyan el Convenio Colectivo General del Sector y demás legislación vigente, especialmente las atribuidas en materia de inaplicación y modificación de condiciones de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE FUNCIONAMIENTO:

1) El Empresario o trabajador que lo estime oportuno, podrá dirigirse a la Comisión, por escrito, remitiéndolo a la sede de la Federación Provincial de Agrupaciones de Empresarios de la Construcción (calle Hibiscos nº 1 de Cádiz) o de los Sindicatos Comisiones Obreras (Avda. Andalucía nº 6-4º de Cádiz) o Unión General de Trabajadores (Avda. Andalucía nº 6-6º de Cádiz), planteando la cuestión que estime debe conocer y resolver la Comisión Paritaria por entender entra dentro de su competencia.

2) El escrito a la Comisión Paritaria deberá tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto que se plantea.

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

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

3) El receptor del escrito lo comunicará a la otra parte en el plazo de cuarenta y ocho horas y, en el término de quince días, celebrarán reunión, fijada de común acuerdo, para estudiar el asunto planteado.

4) La Comisión podrá recabar cuanta información y documentación estime oportuna para el mejor conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5) En la reunión convocada se intentará lograr acuerdo, teniendo la parte patronal y la sindical un único voto cada una, cualquiera que fuere el número de los asistentes.

Tanto si se lograre acuerdo como en caso contrario, o si se entendiera que el tema no corresponde a la Comisión, se redactará escrito de contestación que se hará llegar al proponente y, en su caso, se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector.

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN PARITARIA:

SOCIALES TITULARES

D. Manuel Diaz Carrasco (U.G.T.)

D. Victor Manuel del Pino Pecino (U.G.T.)

D. Juan Benítez Ortega (CC.OO)

Dª Maria del Mar Polanco Teixeira (CC.OO.)

EMPRESARIOS TITULARES

D. José Castellano Moreno.

D. Manuel Sánchez Puerta.

D. Javier Alvarez-Ossorio Benitez.

D. Jorge Fernández Portillo Pardo de Donleubán.

SOCIALES SUPLENTE

D. Francisco García García (CC.OO)

D. Antonio Moreno Mena (CC.OO.)

D. Antonio Montoro Núñez (UGT)

D. Francisco José Tirado Sánchez (UGT)

EMPRESARIOS SUPLENTE

D. Álvaro Francisco Osborne Gutiérrez

D. Jose María Ortega Jimenez

D. Daniel Reina López

CUARTA. COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1. La Comisión Paritaria del Convenio a que se refiere la anterior Disposición Adicional, actuará como Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Construcción.

2. Dependerá de la Comisión Paritaria Nacional de esta materia (artículo 134 del Convenio General del sector) y coordinará sus acciones, a nivel provincial, con las que, con carácter estatal, se lleven a cabo.

3. Esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, provincial, concreta sus funciones en analizar la situación de la Construcción en materia de Seguridad y salud en el Trabajo, limitada al ámbito provincial, para promover las medidas necesarias para su mejoramiento, con el objeto fundamental de concienciar a todos en esta materia y reducir la siniestralidad.

4. Para lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Título II del Libro II del Convenio General Estatal, publicado en el BOE nº 232, de 26 de septiembre de 2017.

QUINTA. INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON MINUSVALÍA.

A los efectos de lo previsto en el artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

SEXTA. FORMACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el Título III del Libro Segundo del Convenio General estatal publicado en el BOE nº 232, de 26 de septiembre de 2017, con las modificaciones posteriores, especialmente la operada por la 6ª reunión de la Comisión Negociadora del VI Convenio General del Sector de la Construcción y cuya Acta debidamente registrada fue publicada en el BOE nº 100, correspondiente al día 26 de abril de 2019.

SÉPTIMA. COMISIÓN PARA LOS SUBSECTORES DEL YESO Y LA ESCAYOLA.

Se constituye una Comisión paritaria integrada por tres miembros de FAEC y tres miembros de los sindicatos FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT, con la finalidad específica de que, durante la vigencia del presente Convenio, regule las relaciones laborales en los citados subsectores. Dicha Comisión se dividirá en dos subcomisiones que abordarán, respectivamente, cuanto se refiera a la contratación del personal, la primera y, la segunda, las condiciones de trabajo y los aspectos salariales en el marco de la legalidad y de la voluntad negociadora de las partes.

La Comisión, como las dos subcomisiones en que se divide, buscará la definitiva resolución de la problemática que se ha venido suscitando en estos ámbitos en los últimos años, con previsión y reglamentación, asimismo, de una acreditación de la formación y/o experiencia adquiridas en su vida laboral por los trabajadores pertenecientes a los referidos subsectores, a expedir por el Fondo Económico y Asistencial de la Construcción de este Convenio o, en su defecto, por la Fundación Laboral de la Construcción.

De este modo, se constituirá un censo o listado de trabajadores capacitados de ambos subsectores que facilitará a las empresas su legal contratación.

Los acuerdos a que se lleguen se integrarán en el correspondiente Convenio.

En dicha Comisión se abordará también la exigencia del artículo 22 en lo que respecta a los "Trabajos de Alicatado y Solado a destajo" (número 2 del Apartado A) y de "Trabajos de Yeso y Escayola a destajo" (número 2 del Apartado B nº 1), relativos al período de experiencia con contratación que necesitan estos trabajadores especialistas, teniendo en cuenta la situación de crisis del Sector y la disminución de obras que se ha venido desarrollando en los últimos años, lo que aconseja una cierta flexibilización de dicho requisito.

OCTAVA. REGULACIÓN I.T.

Se constituye una comisión paritaria para clarificar distintos y confusos supuestos de hecho que integran el artículo del presente Convenio referidos a las múltiples situaciones en que juega la incapacidad temporal con tratamiento diverso en cada uno de ellos.

Los miembros de dicha Comisión serán los integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial y actuarán conforme al procedimiento previsto para la misma, incorporándose a este Convenio los acuerdos que se alcancen.

NOVENA.- MODIFICACIONES EN EL TIEMPO DE TRABAJO.

Las excepcionales circunstancias vividas en nuestro país desde la irrupción del coronavirus (COVID-19), con la declaración del estado de alarma en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus sucesivas prórrogas, afectaron grandemente al desarrollo de la actividad de la construcción, especialmente durante el año 2020, obligando a la implantación de una jornada continuada de 7 horas de trabajo y a la adopción de numerosas medidas sanitarias y de prevención laboral. A la necesidad de recuperar las horas no trabajadas por tal motivo, se unió la recuperación derivada de la implantación del permiso retribuido recuperable impuesto por el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo.

Las partes suscriptoras de este Convenio materializaron las fórmulas o criterios de recuperación en el Acuerdo suscrito en fecha 30 de junio de 2020, el cual, e independientemente de su publicación separada, por afectar al tiempo de trabajo, especialmente artículo 43 y, en su caso, artículo 46, en cuanto modifica el calendario laboral, de manera singular e individual, y, en la medida en que sus efectos y aplicación se extienden hasta el día 31 de marzo de 2021, ha de considerarse en lo que proceda parte sustantiva integrante de este Convenio, reproduciéndose su parte dispositiva en el Anexo VI-2

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

REVISIÓN DE PRECIOS

Las empresas obligadas por este Convenio podrán repercutir en los precios de sus trabajos en curso el incremento de coste que el mismo representare.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

El presente Convenio Colectivo se jerarquiza con el Convenio General del Sector y el marco legal general.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Conforme a la previsión del Artículo 6 del presente Convenio, dada el periodo temporal de su aplicación y la fecha de su previsible publicación y registro, la parte social suscriptora, integrada por los representantes sindicales de CCOO y UGT, formulan en el día de la fecha expresa denuncia de dicho Convenio, la cual tendrá efecto desde la fecha de entrada en vigor del mismo, sin necesidad de ninguna otra comunicación, comprometiéndose las partes a iniciar las deliberaciones oportunas con arreglo al procedimiento descrito en el precepto aludido.

**ANEXO I
ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS,
GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS**

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y 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/AS. NIVEL X.
GRUPO 2	CALCADOR/A. NIVEL IX. ASPIRANTE. NIVEL XIII.	AYUDANTE DE OFICIO. NIVEL X. PEÓN ESPECIALIZADO. NIVEL XI. AYUDANTE DE PRÁCTICO EN TOPOGRAFÍA. NIVEL IX. ESPECIALISTAS DE 2ª. NIVEL XI. AYUDANTE DE OFICIO (VARIOS). NIVEL IX. ADOQUINADORES/AS Y EMPAREDADORES/AS. NIVEL X. AYUDANTE DE MAQUINISTA. NIVEL IX. MARINERO/A MOTORISTA. NIVEL IX.	CONSERJE. NIVEL IX. VIGILANTE DE OBRA, TALLER O FÁBRICA. NIVEL X. VENDEDOR/A. NIVEL IX. ALMACENERO/A. NIVEL X. DEPENDIENTES DE ECONOMATOS (SEGÚN ORDENANZA SE REGISTRAN 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 2ª DE OFICIO. NIVEL IX ESPECIALISTAS DE 1ª. NIVEL X. MAQUINISTA DE SEGUNDA. NIVEL VIII. OFICIAL DE 2ª (VARIOS). NIVEL IX. AYUDANTE ENTIBADOR/A. NIVEL VIII.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO. NIVEL IX. AUXILIAR DE LABORATORIO. NIVEL X. VIAJANTES. NIVEL VII. CORREDOR/A DE PLAZA. NIVEL VIII. COBRADOR/A. NIVEL X.
GRUPO 4	DELINEANTE DE 1ª. NIVEL VI. DELINEANTE DE 2ª. NIVEL VII. TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN DE 1ª. NIVEL VI. TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN DE 2ª. NIVEL VII. INSPECTOR/A DE CONTROL, SEÑALIZACIÓN Y SERVICIOS. NIVEL VIII.	OFICIAL DE 1ª DE OFICIO. NIVEL VIII. CAPATAZ. NIVEL VII. PRÁCTICO/A EN TOPOGRAFÍA DE 2ª. NIVEL VII. ESPECIALISTA DE OFICIO. NIVEL VII. MODELISTA. NIVEL VII. ENCARGADO/A DE OBRA (EN GENERAL Y DE OBRA PÚBLICA). NIVEL VI. PATRÓN/A DRAGADOR. NIVEL VI. PATRÓN/A 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/A DE PRIMERA. NIVEL VIII. BARRENERO/A -PICADOR/A. NIVEL VIII. OFICIAL DE 1ª. (VARIOS) NIVEL VII. ADORNISTA. NIVEL VII. ENTIBADOR/A. NIVEL VII. ESPECIALISTAS BARRENEROS. NIVEL VII. BUZO. NIVEL VII. CONTRAMAESTRE. NIVEL VII.	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª. NIVEL VI. OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª. NIVEL VIII. ANALISTA DE SEGUNDA. NIVEL VIII. ENCARGADO/A DE SECCIÓN (LABORATORIO). NIVEL IV. JEFE/A DE ALMACÉN. NIVEL IX.

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 5	DELINEANTE SUPERIOR. NIVEL V. JEFE/A DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 1ª. NIVEL III. JEFE/A DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 2ª. NIVEL V.	ESCULTOR/A DE PIEDRA Y MÁRMOL. NIVEL VI. PRÁCTICO/A EN TOPOGRAFÍA DE 1ª. NIVEL VI. AYUDANTE DE OBRA. NIVEL IV. JEFE/A O ENCARGADO/A DE SECCIÓN O TALLER. NIVEL VI. ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA. NIVEL V. MAESTROS/AS INDUSTRIALES. NIVEL IV.	ANALISTA DE PRIMERA. NIVEL VII. JEFE/A ADMINISTRATIVO/A DE 2ª. NIVEL V. JEFE/A DE COMPRAS. NIVEL V.
GRUPO 6	TITULADOS/AS MEDIOS / DIPLOMADOS/AS. NIVEL III. ARQUITECTOS/AS E INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS. NIVEL III. TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS DE TOPOGRAFÍA Y DIBUJO. NIVEL III. PROFESORES/AS MERCANTILES. NIVEL III.	ENCARGADO/A GENERAL. NIVEL IV. JEFE/A DE FABRICACIÓN O ENCARGADO/A GENERAL DE FÁBRICA. NIVEL IV.	JEFE/A DE PERSONAL. NIVEL IV. JEFE/A ADMINISTRATIVO/A DE 1ª. NIVEL III. AYUDANTES/AS TÉCNICOS/AS SANITARIOS/AS / DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A EN ENFERMERÍA. NIVEL IV. ENCARGADO/A DE SECCIÓN DE LABORATORIO. NIVEL VI. GRADUADOS/AS SOCIALES. NIVEL III. MAESTROS/AS DE PRIMERA ENSEÑANZA. NIVEL IV.
GRUPO 7	TITULADOS/AS SUPERIORES. NIVEL II. ARQUITECTOS/AS SUPERIORES. NIVEL II. INGENIEROS/AS SUPERIORES. NIVEL II. ACTUARIOS/AS DE SEGUROS. NIVEL II. LICENCIADOS/AS. NIVEL II. INTENDENTES MERCANTILES. NIVEL II. DOCTORES/AS. NIVEL II.		
GRUPO 8	PERSONAL DIRECTIVO. NIVEL I. DIRECTORES GENERALES. DIRECTOR/A. GERENTES DE EMPRESA. SUBDIRECTOR/A GENERAL. INSPECTOR/A GENERAL. SECRETARIO/A GENERAL.		

ANEXO II

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

en altura 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, traspaletas, 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 -dumper-, 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. Realizar 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 III
TABLA SALARIAL AÑO 2021**

NIVEL	SALARIO BASE DIA	(1)	(2)	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	RETRIBUCION DE VACACIONES
II	67,21	6,13	6,18	3.138,23	3.138,23	3.138,23
III	48,37	6,13	6,18	2.259,51	2.259,51	2.259,51
IV	47,17	6,13	6,18	2.201,66	2.201,66	2.201,66
V	45,71	6,13	6,18	2.134,34	2.134,34	2.134,34
VI	42,38	6,13	6,18	1.978,57	1.978,57	1.978,57
VII	39,96	6,13	6,18	1.866,34	1.866,34	1.866,34
VIII	39,23	6,13	6,18	1.833,06	1.833,06	1.833,06
IX	38,09	6,13	6,18	1.781,35	1.781,35	1.781,35
X	37,21	6,13	6,18	1.735,75	1.735,75	1.735,75
XI	36,59	6,13	6,18	1.707,20	1.707,20	1.707,20
XII	36,19	6,13	6,18	1.689,49	1.689,49	1.689,49
XIII	26,73	6,13	6,18	1.248,77	1.248,77	1.248,77

**(1) PLUS EXTRAS. DIA/TRABAJADO (2) PLUS ASISTEN. DIA/TRABAJADO
ANEXO IV
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2021**

NIVEL	SIN ANTIGUEDAD	CUANTIAS PARA AÑADIR A LA PRIMERA COLUMNA SEGUN ANTIGUEDAD CONSOLIDADA AL 21-11-96					
		Desde 2 años	Desde 4 años	Desde 9 años	Desde 14 años	Desde 19 años	Desde 24 años
II	26,59	0,70	1,39	2,36	3,33	4,30	5,28
III	18,63	0,50	0,99	1,69	2,39	3,08	3,78
IV	18,58	0,49	0,97	1,65	2,33	3,01	3,69
V	17,86	0,47	0,93	1,59	2,24	2,90	3,55
VI	16,45	0,43	0,86	1,46	2,06	2,66	3,26
VII	15,56	0,41	0,81	1,38	1,95	2,52	3,10
VIII	15,17	0,40	0,79	1,35	1,91	2,46	3,02
IX	14,63	0,38	0,76	1,30	1,83	2,37	2,90
X	14,20	0,37	0,75	1,26	1,79	2,30	2,82
XI	13,73	0,36	0,72	1,22	1,72	2,22	2,72
XII	13,51	0,35	0,71	1,20	1,69	2,19	2,69

**ANEXO V - 1
CUANTIA DIA - ANTIGUEDAD CONSOLIDADA AL 21-11-96**

NIVEL Nº AÑOS	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2	1,12	0,79	0,78	0,74	0,68	0,64	0,62	0,59	0,57	0,53	0,53
3	1,68	1,19	1,17	1,11	1,02	0,96	0,93	0,88	0,86	0,81	0,79
4	2,24	1,59	1,55	1,48	1,36	1,27	1,24	1,18	1,14	1,07	1,06
5	2,55	1,81	1,77	1,68	1,55	1,45	1,41	1,35	1,30	1,22	1,21
6	2,86	2,03	1,98	1,89	1,74	1,63	1,59	1,51	1,47	1,37	1,36
7	3,17	2,25	2,20	2,09	1,94	1,82	1,76	1,68	1,63	1,52	1,51
8	3,49	2,48	2,42	2,30	2,13	2,00	1,94	1,85	1,79	1,67	1,66
9	3,80	2,70	2,63	2,51	2,31	2,17	2,10	2,01	1,94	1,82	1,80
10	4,12	2,92	2,85	2,72	2,50	2,35	2,28	2,18	2,10	1,97	1,95
11	4,43	3,14	3,07	2,92	2,69	2,53	2,45	2,34	2,27	2,12	2,10
12	4,74	3,37	3,28	3,13	2,88	2,71	2,63	2,51	2,43	2,27	2,25
13	5,05	3,59	3,50	3,33	3,08	2,89	2,80	2,68	2,59	2,42	2,40
14	5,37	3,81	3,71	3,55	3,26	3,07	2,97	2,84	2,74	2,57	2,54
15	5,69	4,03	3,93	3,75	3,45	3,25	3,14	3,01	2,90	2,72	2,69
16	6,00	4,26	4,15	3,95	3,64	3,43	3,32	3,17	3,07	2,87	2,84
17	6,31	4,48	4,36	4,16	3,83	3,61	3,49	3,34	3,23	3,02	2,99
18	6,62	4,70	4,58	4,36	4,03	3,79	3,67	3,51	3,39	3,17	3,14
19	6,94	4,92	4,80	4,58	4,21	3,96	3,83	3,67	3,54	3,32	3,28
20	7,25	5,14	5,01	4,78	4,40	4,14	4,01	3,83	3,70	3,47	3,43
21	7,57	5,37	5,23	4,99	4,59	4,32	4,18	4,00	3,86	3,62	3,58

NIVEL Nº AÑOS	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
22	7,88	5,59	5,45	5,19	4,78	4,50	4,36	4,17	4,03	3,77	3,73
23	8,19	5,81	5,66	5,40	4,98	4,68	4,53	4,34	4,19	3,92	3,88
24	8,51	6,03	5,88	5,61	5,16	4,86	4,70	4,50	4,34	4,07	4,01
25	8,82	6,26	6,09	5,82	5,35	5,04	4,87	4,66	4,50	4,23	4,17
26	9,14	6,48	6,31	6,02	5,54	5,22	5,05	4,83	4,66	4,38	4,32
27	9,45	6,70	6,53	6,23	5,73	5,40	5,22	5,00	4,83	4,53	4,47
28	9,76	6,92	6,74	6,43	5,93	5,58	5,40	5,17	4,99	4,68	4,62
29	10,08	7,15	6,96	6,65	6,11	5,75	5,57	5,32	5,14	4,83	4,75
30	10,39	7,37	7,18	6,85	6,30	5,93	5,74	5,49	5,30	4,98	4,90
31	10,70	7,59	7,39	7,06	6,49	6,11	5,91	5,66	5,46	5,13	5,05

NIVEL Nº AÑOS	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
32	11,02	7,81	7,61	7,26	6,68	6,29	6,09	5,83	5,63	5,28	5,20
33	11,33	8,04	7,83	7,46	6,88	6,47	6,26	6,00	5,79	5,43	5,36
34	11,65	8,26	8,04	7,68	7,06	6,65	6,43	6,15	5,94	5,58	5,49
35	11,96	8,48	8,26	7,89	7,25	6,83	6,61	6,32	6,10	5,73	5,64
36	12,27	8,70	8,47	8,09	7,44	7,01	6,78	6,49	6,26	5,88	5,79
37	12,59	8,93	8,69	8,29	7,63	7,19	6,95	6,66	6,42	6,03	5,94
38	12,90	9,15	8,91	8,50	7,83	7,37	7,13	6,83	6,59	6,18	6,09
39	13,22	9,37	9,12	8,71	8,01	7,54	7,30	6,98	6,74	6,33	6,23
40	13,53	9,59	9,34	8,92	8,20	7,72	7,47	7,15	6,90	6,48	6,38

La fracción de 6 meses o más, se contabiliza como año completo.

ANEXO V - 2
CUANTIA ANTIGUEDAD CONSOLIDADA QUE SE
ADICIONA A CADA PAGA EXTRA Y VACACIONES AL 21-XI-96

NIVEL Nº AÑOS	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2	50,30	35,70	34,89	33,27	30,56	28,67	27,86	26,50	25,69	24,07	23,80
3	75,46	53,55	52,34	49,90	45,85	43,00	41,79	39,76	38,54	36,11	35,70
4	100,61	71,40	69,78	66,53	61,12	57,34	55,71	53,01	51,39	48,14	47,60
5	114,73	81,41	79,51	75,84	69,67	65,40	63,50	60,47	58,58	54,90	54,25
6	128,84	91,41	89,25	85,14	78,22	73,46	71,29	67,94	65,77	61,66	60,91
7	142,96	101,42	98,99	94,44	86,76	81,52	79,08	75,40	72,97	68,43	67,56
8	157,08	111,43	108,72	103,75	95,31	89,57	86,87	82,87	80,16	75,19	74,21
9	171,20	121,43	118,46	113,05	103,85	97,63	94,66	90,33	87,36	81,95	80,87
10	185,32	131,44	128,20	122,35	112,40	105,69	102,45	97,80	94,55	88,71	87,52
11	199,43	141,45	137,93	131,66	120,95	113,75	110,24	105,26	101,75	95,47	94,17
12	213,55	151,46	147,67	140,96	129,49	121,81	118,03	112,73	108,94	102,23	100,83
13	227,67	161,46	157,41	150,27	138,04	129,87	125,82	120,19	116,13	108,99	107,48
14	241,79	171,47	167,14	159,57	146,59	137,93	133,60	127,65	123,33	115,75	114,13
15	255,90	181,48	176,88	168,87	155,13	145,99	141,39	135,12	130,52	122,52	120,79
16	270,02	191,48	186,61	178,18	163,68	154,05	149,18	142,58	137,72	129,28	127,44
17	284,14	201,49	196,35	187,48	172,23	162,11	156,97	150,05	144,91	136,04	134,09
18	298,26	211,50	206,09	196,78	180,77	170,17	164,76	157,51	152,10	142,80	140,75
19	312,38	221,50	215,82	206,09	189,32	178,23	172,55	164,98	159,30	149,56	147,40
20	326,49	231,51	225,56	215,39	197,87	186,29	180,34	172,44	166,49	156,32	154,05
21	340,61	241,52	235,30	224,69	206,41	194,35	188,13	179,91	173,69	163,08	160,70
22	354,73	251,52	245,03	234,00	214,96	202,41	195,92	187,37	180,88	169,85	167,36
23	368,85	261,53	254,77	243,30	223,50	210,47	203,71	194,84	188,07	176,61	174,01
24	382,96	271,54	264,51	252,61	232,05	218,53	211,50	202,30	195,27	183,37	180,66
25	397,08	281,54	274,24	261,91	240,60	226,59	219,29	209,77	202,46	190,13	187,32
26	411,20	291,55	283,98	271,21	249,14	234,65	227,07	217,23	209,66	196,89	193,97
27	425,32	301,56	293,71	280,52	257,69	242,71	234,86	224,69	216,85	203,65	200,62
28	439,44	311,56	303,45	289,82	266,24	250,77	242,65	232,16	224,05	210,41	207,28
29	453,55	321,57	313,19	299,12	274,78	258,83	250,44	239,62	231,24	217,18	213,93
30	467,67	331,58	322,92	308,43	283,33	266,89	258,23	247,09	238,43	223,94	220,58
31	481,79	341,59	332,66	317,73	291,88	274,95	266,02	254,55	245,63	230,70	227,24
32	495,91	351,59	342,40	327,03	300,42	283,00	273,81	262,02	252,82	237,46	233,89
33	510,02	361,60	352,13	336,34	308,97	291,06	281,60	269,48	260,02	244,22	240,54
34	524,14	371,61	361,87	345,64	317,51	299,12	289,39	276,95	267,21	250,98	247,20
35	538,26	381,61	371,61	354,95	326,06	307,18	297,18	284,41	274,40	257,74	253,85
36	552,38	391,62	381,34	364,25	334,61	315,24	304,97	291,88	281,60	264,51	260,50
37	566,50	401,63	391,08	373,55	343,15	323,30	312,75	299,34	288,79	271,27	267,16
38	580,61	411,63	400,81	382,86	351,70	331,36	320,54	306,80	295,99	278,03	273,81
39	594,73	421,64	410,55	392,16	360,25	339,42	328,33	314,27	303,18	284,79	280,46
40	608,85	431,65	420,29	401,46	368,79	347,48	336,12	321,73	310,37	291,55	0,29

ANEXO VI - 1
CALENDARIO LABORAL - AÑO 2021

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Enero	F	S	D	8	6	F	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	
Febrero	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	F/L	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D			
Marzo	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	6	6	6
Abril	F	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	
Mayo	F	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8
Junio	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8		
Julio	7	5	S	D	7	7	7	7	5	S	D	7	7	7	7	5	S	D	7	7	7	7	5	S	D	7	7	7	7	5	S	