

COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS

Convenio Colectivo Provincial
Construcción y Obras Públicas
Málaga

2017-2021





CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS Y OFICIOS AUXILIARES DE MÁLAGA Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019, 2020, y 2021.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Suscriben el presente Convenio Colectivo, por parte social, las Centrales Sindicales, Federación de Construcción y Servicios, (FCS de CCOO-MÁLAGA) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA-MÁLAGA), y por parte empresarial, la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga (A.C.P.).

Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (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), se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción que se enumeran en el artículo 3 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el *BOE* número 232 de 26 de septiembre de 2017.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este convenio son las que se relacionan y detallan, con carácter enunciativo y no exhaustivo, en el anexo I del indicado VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación del presente convenio, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el anexo I del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad empresa.

4. También estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

Artículo 2. 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 enumeradas en el artículo anterior.

2. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se corresponden con el Nivel I conforme lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de este convenio. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le 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.

Artículo 3. 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, con carácter enunciativo y no exhaustivo, en el anexo I del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021, siempre que el centro de trabajo se halle ubicado en Málaga o cualquiera otra localidad de su provincia.

Artículo 4. Ámbito material

1. En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

2. En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Título Preliminar, artículos 14 al 17, del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 5. Ámbito temporal

Sin perjuicio de su entrada en vigor cuando sea publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia*, el presente convenio tendrá una duración de cinco años, extendiéndose su vigencia desde el 1 enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 6. Prórroga

“El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente, al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa, salvo que las partes firmantes y previamente al fin de su vigencia, acuerden la prórroga del mismo.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo”.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 9. 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 representa.

Artículo 10. Normas supletorias

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afectará, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la Legislación vigente y al VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

En materia de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en el Libro II del citado VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 11. Eficacia

La eficacia del presente convenio se ha de entender sin perjuicio de la prioridad aplicativa que se atribuya a otros convenios de distinto ámbito, de conformidad a lo dispuesto en la legislación laboral y resto del ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 12. 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 19 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.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. Vigilancia y control de salud.

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, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año, según los protocolos médicos inherentes a su puesto de trabajo.
Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. 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.
2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate. 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. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.
También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez se implante la tarjeta profesional.
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.

Artículo 15. *Periodo de prueba*

1. En las modalidades de contratos regulados en este convenio, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
 - b) Empleados:
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
Niveles VI al X: Dos meses.
Resto de personal: Quince días naturales.
 - c) Personal operario:
Encargados y capataces: Un mes.
Resto de personal: Catorce días naturales.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal regulado en el presente convenio, 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

Artículo 16. Contratación

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 (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), disposiciones complementarias y en el VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 – 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.

Artículo 17. Contrato de fijo de plantilla

1. Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste 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.

Artículo 18. Contrato 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 Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del ET.

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.c) del ET para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del 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 ET, 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 27 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

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

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del ET 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 22 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del ET.

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 periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del ET, no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del ET o la subrogación recogida en el artículo 27 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este 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 ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del ET, se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente 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 ET.

Artículo 19. *Otras modalidades de contratación*

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del ET o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 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 ET.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1,b) del ET será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, 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 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente convenio 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 VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021, 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 periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
- c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales 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 periodo de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del presente convenio 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 VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021. 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 este 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 de cada convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

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

1.º año: 60 por 100.

2.º año: 70 por 100.

3.º año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.º año: 95 por 100.

2.º año: 100 por 100.

- j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales previstos en el artículo 47 del presente convenio y 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 ET 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, esta 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.

Artículo 20. *Garantías de la contratación*

Con independencia de lo dispuesto en la Legislación vigente en materia de contratación, se establecen las siguientes garantías:

- 1. El contrato de trabajo se formalizará por cuadruplicado ejemplar. El trabajador solo firmará una vez suscritas todas las cláusulas del mismo, recibiendo de forma inmediata una copia en la que conste su firma y la del empresario. Una vez registrado en la Oficina de Empleo, el trabajador canjeará la copia que le fue entregada en el acto de la firma por la diligenciada ante la Oficina de Empleo.
- 2. En cada centro de trabajo expondrán las empresas, mensualmente, una copia o fotocopia de los modelos TC1 y TC2 del último mes ingresado, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social o Entidad Bancaria en la que se efectuara el ingreso, salvo que se opte por su entrega a la representación Sindical en la empresa.
Las empresas contratistas vendrán obligadas a exigir de los subcontratistas el cumplimiento de dicha obligación.
- 3. En el plazo de diez días a partir de la fecha de su ingreso, la empresa entregará al trabajador una copia del Parte de Alta en la Seguridad Social, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social.
Este documento deberá ser portado por el trabajador, obligatoriamente, durante toda la jornada laboral, debiendo ser exhibido a petición del representante de la empresa en el

Centro de trabajo. Asimismo, los representantes sindicales o integrantes de la Sección Sindical de la empresa podrán exigir al trabajador la exhibición de dicho documento.

Artículo 21. Garantías de empleo

1. El personal con “Contrato fijo de obra” que preste sus servicios habitualmente en una misma empresa y en distintos Centros de trabajo durante un período máximo de tres años consecutivos, adquirirá la condición de fijo de plantilla cuando no conste en el contrato de trabajo el previo acuerdo de las partes para la prestación de servicios en distintas obras durante el indicado período según dispone el artículo 18.3 de este convenio.

2. Tendrán la consideración de fijo de plantilla de la empresa que directamente los empleó, todos aquellos trabajadores que, superado el plazo habitual del periodo de prueba, se encuentren trabajando sin haber firmado contrato o sin dar de Alta en la Seguridad Social, previo informe del Inspector de Trabajo de haber levantado Acta de Infracción de Normas contra la empresa.

Artículo 22. Subcontratación

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 65 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 (artículo 51 del Convenio Provincial), quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

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

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 24. Ordenación y prestación del trabajo

Se estará a lo dispuesto en los artículos 29 al 32, ambos inclusive, del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 25. Trabajos por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivos

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias fijadas en el anexo VI de este convenio, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa, ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional más un 25 por 100.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

7. Las empresas afectadas por el presente convenio que deseen la implantación de los sistemas de trabajo a que se refiere este artículo, para cualquier oficio u especialidad, podrán contratar libremente cuantos trabajadores precisen para la ejecución de las unidades de obra objeto de destajo.

8. Cuando se extinga el contrato de trabajo, el trabajador contratado expresamente para realización de trabajos a destajo tendrá derecho a percibir la indemnización por cese que se fija en el artículo 18.8, calculada en los términos previstos en el mismo.

Artículo 26. Clasificación profesional

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET 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 I bis de este convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

4. En el anexo I TER de este convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

Artículo 27. Productividad, tablas de rendimientos y promoción en el trabajo

Se estará a lo dispuesto en los artículos 37 al 46, ambos inclusive, del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

CAPÍTULO IV

Percepciones económicas

Artículo 28. Conceptos y estructura

Se estará a lo dispuesto en los artículos 47 al 49, ambos inclusive, del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 29. Incrementos económicos

1. Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según niveles y categorías definidos en el anexo I, se regirán durante los años 2017 y 2018 por las tablas que figura como anexo II al final del mismo:

INCREMENTO ECONÓMICO AÑO 2017

Las tablas salariales vigentes durante el año 2016 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1,9 por ciento con efectos desde el 1 de enero de 2017.

INCREMENTO ECONÓMICO AÑO 2018

Los agentes sociales firmantes del presente convenio, conscientes de la leve mejoría de la situación económica general que afecta en menor medida al sector de la construcción, y con el objeto de dar estabilidad a las relaciones laborales colectivas e individuales, han decidido fijar el incremento salarial para el año 2018, tomando las tablas vigentes durante el año 2017 como base, éstas se actualizarán, conforme a lo establecido en el artículo 52 del VI CGSC, incrementándolas en un 2 por ciento para el año 2018, con efectos desde el día 1 de enero de 2018.

2. Para la revisión salarial correspondiente a los años 2019, 2020, 2021, se estará a lo que, para cada uno de los mismos sea objeto de acuerdo y publicación por la comisión negociadora del presente convenio.

Artículo 30. 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, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

4. No obstante, no serán absorbibles ni compensables las cantidades abonadas en concepto de “gratificación voluntaria” no pactadas y de carácter discontinuo, que deberán figurar en el recibo de salarios bajo denominación específica de “Gratificación Especial”.

Artículo 31. Pago del salario

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 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, esta 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.

Artículo 32. Recibos de salarios

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a extender los recibos de salarios en los modelos oficiales o legalmente autorizados.

Artículo 33. Antigüedad consolidada

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.
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 al 21 de noviembre de 1996, 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 tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada convenio de ámbito inferior.
- b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».
- c) Como anexos IV y V se adjuntan tablas calculadas por niveles para la fijación del Complemento por Antigüedad Consolidada según años de antigüedad en la empresa el 21 de noviembre de 1996.

Artículo 34. 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 COMPRENDIDA ENTRE EL	IMPORTE BRUTO POR MES NATURAL DEL COMPLEMENTO
13 POR 100 Y 22 POR 100	17 EUROS
23 POR 100 Y 32 POR 100	24 EUROS
33 POR 100 O 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 el pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 35. 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 especifican en la tabla del anexo III de este convenio, a la que se añadirá, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada que fuese de aplicación al trabajador según anexo V.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 36. *Prohibición del prorrateo*

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

Artículo 37. *Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias*

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado, conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 38. *Complemento de actividad*

Con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece un complemento de actividad para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en la tabla del anexo II. Este complemento salarial se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

Artículo 39. *Complemento de cualificación y especialización de operadores de grúas torres y telescópicas*

1. Teniendo en cuenta la mayor especialización y cualificación que se demanda a estos trabajadores, a tenor de lo dispuesto en la orden de 30 de octubre del año 2000, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, se establece un complemento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio, de acuerdo con los siguientes importes:

Año 2017..... 10,93 euros/día trabajado.

Año 2018..... 11,14 euros/día trabajado.

Respecto al complemento salarial para los años 2019, 2020, 2021, se estará a lo que, para cada uno de los mismos sea objeto de acuerdo y publicación por la comisión negociadora del presente convenio.

2. Para que el trabajador tenga derecho a la percepción de este complemento, deberá acreditar ante la empresa que está en posesión del “Carné de Gruista”, tal como dispone la anteriormente mencionada orden.

3. Este complemento tendrá carácter absorbible y compensable en los términos previstos en el artículo 53 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 y el artículo 30 del presente Convenio.

4. Si se produjese, bien reglamentariamente o por pacto o convenio colectivo de ámbito superior al provincial, acordado por las organizaciones firmantes del presente convenio, el

concepto de “complemento” fijado en este convenio 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.

Artículo 40. 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 30 por 100 de su salario base según aparecen detallados en este convenio. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 15 por 100.

2. A efectos indicativos cabe señalar que tendrán la condición de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

- La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores.
- Labores de pozo cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros.
- Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de una longitud superior a 10 metros a contar desde la boca del túnel o se inicien en pozo.
- Los trabajos que en general se efectúan en fango o agua. Las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado. Trabajos de cámara a presión en cimentaciones y hormigonados. Trabajos de embreado. Movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes. Riegos asfálticos. Trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión Paritaria del Convenio.
- También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea por apertura de fosas, arreglos de depósitos de cadáveres o análogos.
- Asimismo, se incluyen los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando éstos se efectúan a pie de tajo. Para los trabajos de mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo este recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.
- Igualmente se incluyen los trabajos de limpieza y mantenimiento en hornos de fábrica de cemento durante el tiempo que se trabaje en el interior del horno.

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

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

5. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor, o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

6. Las partes firmantes reconocen la importancia que tienen para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 41. Plus de mayor rendimiento para trabajadores del yeso

Se establece un plus de un 25% del salario base del convenio, en las categorías respectivas, para los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la “talocha” en la realización de su trabajo, en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta.

Artículo 42. Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

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

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.

Artículo 43. Realización de horas extraordinarias

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

Artículo 44. Horas extraordinarias estructurales

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

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

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

Artículo 45. Retribución de las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias para los años 2017 y 2018 se abonarán en la cuantía que para cada nivel se fijan en la tabla del anexo VI de este convenio.

Para los años 2019, 2020 y 2021 se estará a lo que, para cada uno de los mismos, sea objeto de acuerdo y publicación por la comisión negociadora del presente convenio.

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, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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 artículo anterior.

Artículo 46. Retribución de trabajos para la especialidad del yeso y escayola

1. De conformidad con el incremento económico pactado en el presente Convenio, en el caso de trabajos a “Destajo” para la especialidad del yeso y de la escayola, se establecen las siguientes condiciones retributivas y productivas para los años 2017 y 2018:

AÑO 2017:

TRABAJOS DE YESO

En base a una producción semanal de 165 m², referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 33 m².

- m² de yeso a buena vista: 2,19 euros/m².
- m² de yeso maestreado en paramentos verticales y horizontales a buena vista: 2,81 euros/m².

TRABAJOS DE ESCAYOLA

- m² de techo continuo de plancha de escayola lisa terminada: 4,63 euros/m².

Para una producción semanal de 105 m² referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 21 m².

AÑO 2018:

TRABAJOS DE YESO

En base a una producción semanal de 165 m², referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 33 m².

- m² de yeso a buena vista: 2,23 euros/m².
- m² de yeso maestreado en paramentos verticales y horizontales a buena vista: 2,86 euros/m².

TRABAJOS DE ESCAYOLA

- m² de techo continuo de plancha de escayola lisa terminada: 4,72 euros/m².

Para una producción semanal de 105 m² referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 21 m².

2. Para los años 2019, 2020 y 2021 se estará a lo que, para cada uno de los mismos, sea objeto de acuerdo y publicación por la comisión negociadora del presente convenio.

CAPÍTULO V

Conceptos extrasalariales e indemnizatorios

Artículo 47. *Plus extrasalarial*

PLUS DE DISTANCIA Y 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 para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en las tablas del anexo II para los años 2017 y 2018. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Para los años 2019, 2020 y 2021, se estará a lo que, para cada uno de los mismos, sea objeto de acuerdo y publicación por la comisión negociadora del presente convenio.

Artículo 48. *Corrección del absentismo*

Las partes signatarias del presente convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad. En este sentido se estará a lo dispuesto en el artículo 61 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 49. *Desgaste de herramientas*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo. De no ser facilitadas, el importe a entregar por la empresa en concepto de Indemnización por desgaste de herramientas será de:

- Cincuenta y cinco céntimos de euro (0,55) euros por día efectivamente trabajado para el año 2017.
- Cincuenta y siete céntimos de euro (0,57) euros por día efectivamente trabajado para el año 2018.

Para los años 2019, 2020 y 2021, se estará a lo que, para cada uno de los mismos, sea objeto de acuerdo y publicación por la comisión negociadora del presente convenio.

Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad, para el supuesto de que las indicadas herramientas no fueran facilitadas por la empresa y hubiese de hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de 1.^a, los oficiales de 2.^a y los ayudantes.

Cuando el trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.

Artículo 50. Indemnización por muerte e incapacidad permanente

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, el importe de cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del convenio, vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad fija de 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad fija de 28.000 euros.

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

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

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

5. Las indemnizaciones pactadas, comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este convenio provincial.

Artículo 51. Complemento por I.T. derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común

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, desde el primer día de la baja, la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este convenio más el complemento de actividad, las partes proporcionales de pagas extras reglamentarias y la antigüedad en su caso.

En el caso de I.T. derivada de enfermedad común, el empresario complementará hasta el 100% del Salario Base de las tablas salariales del presente convenio a partir del día 30 de la baja.

En caso de hospitalización, se estará a lo dispuesto en el artículo 66 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

CAPÍTULO VI

Jornada - vacaciones - licencias

Artículo 52. Jornada de trabajo

1. JORNADA 2017

1.1. La jornada ordinaria anual para el año 2017 se establece en 1.736 horas, según establece el artículo 67 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

1.2. A efectos de distribución del cómputo anual de la jornada fijada en el punto anterior, y con carácter exclusivo para el año 2017:

a) Se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:

- 27 de febrero
- 14 de agosto
- 13 de octubre
- 7 de diciembre

b) La jornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

JORNADAS ESPECIALES:

- Enero: 7 horas (7) horas 5 de enero.
- Semana Santa: Jornada de siete (7) Miércoles Santo.
- Octubre: Jornada de (9) horas el día 9 de octubre.
- Diciembre: Jornada de siete horas continuadas (7) lunes 4 y martes 5.
- Jornada continuada: Jornada de 7 horas desde el 17 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

1.3. El calendario laboral para el año 2017 queda establecido según anexo VII.

2. JORNADA 2018

2.1. La jornada ordinaria anual para el año 2018 se establece en 1.736 horas, según establece el artículo 67 del Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021.

2.2. A efectos de distribución del cómputo anual de la jornada fijada en el punto anterior, y con carácter exclusivo para el año 2018:

a) Se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:

- 5 de enero
- 30 de abril
- 2 de noviembre
- 7, 24 y 31 de diciembre

b) La jornada ordinaria semanal será de (40) horas, distribuidas de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

- JORNADA ESPECIAL:
 - Semana Santa: jornada de (7) horas el Martes y Miércoles Santo.
- Jornada continuada
 - Meses de julio y agosto: Jornada de (7) horas desde el 9 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

3. Los calendarios laborales para los años 2019, 2020 y 2021 será fijado por la Comisión Paritaria del presente Convenio Provincial antes del 30 de noviembre del año anterior, siempre que se conozca el Calendario de la Junta de Andalucía y las fiestas locales de la provincia de Málaga.

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

5. El calendario laboral fijado en este convenio, según anexo VII, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

6. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en este convenio o, en su caso, el del propio centro de trabajo.

Artículo 53. *Prolongación de la jornada*

La jornada de los trabajadores 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.

Artículo 54. *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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

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 día y medio de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), 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.

Artículo 55. *Recuperación de horas no trabajadas*

El 75 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, 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 periodo 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 artículo 90 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 56. *Inclemencia del tiempo*

Las decisiones que hubieran de adoptar las empresas para el caso de suspensión de los trabajos por inclemencia del tiempo requerirán la participación de los representantes de los trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión aludida.

Si por inclemencia del tiempo no se pudiera trabajar, habrá un máximo de diez días anuales retribuidos y no recuperables, siempre que el trabajador se presente en su puesto de trabajo a la hora del comienzo, salvo que pudiera estar imposibilitado por causa de fuerza mayor, siempre que sea constatado y acreditado oficialmente y que esté en relación directa con la inclemencia del tiempo. Si una vez iniciados los trabajos se suspendieran, el empresario vendrá obligado al pago de los salarios correspondientes a la jornada completa.

En el supuesto de que la interrupción de la actividad, debido a inclemencias del tiempo, alcance un periodo continuado superior a diez días laborables, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 90.1.c) del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

El cómputo anual para la determinación de los días retribuidos por inclemencia del tiempo se contará a partir de la primera interrupción o suspensión de los trabajos por tal causa, tanto para los trabajadores que se vean afectados por la misma como para los que causen alta con posterioridad.

Artículo 57. *Jornadas especiales*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 71 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 58. *Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo del Sector de la Construcción 2017-2021, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, de los cuales veintiún (21) 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 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, calculadas sobre la retribución fijada en el punto 8 de éste artículo, 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 ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad 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 este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), 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. La retribución de las vacaciones para los años 2017 y 2018 consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla del anexo III de este convenio, a la que se adicionará, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada que fuese de aplicación al trabajador según anexo V.

Para los años 2019, 2020 y 2021, la tabla del anexo III se revisará por la comisión negociadora del presente convenio, estándose a lo que sea objeto de acuerdo y publicación para cada uno de los mismos.

Artículo 59. *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.
- b) Cuatro días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) 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 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 antes señalados.
- e) Tres días naturales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

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 las 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, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un periodo 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. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o

acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser ejercido por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que esta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional

Artículo 60. *Cambio de puesto de trabajo*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16, 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 de este convenio.

Artículo 61. *Trabajos de nivel retributivo superior*

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un nivel retributivo superior al que tuviera reconocido, 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 esta no resolviese favorablemente al respecto, en el 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 un 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 el nivel retributivo asignado y el 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, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 62. 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 al suyo 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 nivel retributivo y función anterior, le corresponda.

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

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

Artículo 63. Personal de 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.

Artículo 64. 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 empresa o facultativo designado por esta 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 éstas.

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

CAPÍTULO VIII

Movilidad geográfica

Artículo 65. Conceptos generales

Se estará a lo dispuesto en los artículos 79 a 81, ambos inclusive, y en los artículos 85 a 87, ambos inclusive, del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 66. 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, siempre que éste se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador.

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 reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

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

6. La cuantía de las dietas para el periodo de vigencia de este convenio serán las siguientes para todas las categorías:

MEDIA DIETA:

Respecto a la media dieta, durante los años 2017 y 2018 la misma no experimentará variación, actualización o modificación alguna en su importe respecto al que ya tenía en el año 2016: Catorce euros con noventa y un céntimos de euro (14,91 euros).

Para los años 2019, 2020 y 2021 la media dieta se actualizará, experimentando la misma variación porcentual en su importe que la pactada a nivel nacional para los salarios.

DIETA COMPLETA:

Respecto a la dieta completa, durante los años 2017 y 2018 su importe queda cifrado en la cantidad de treinta y cinco euros (35 euros), siendo esta una cantidad fija, no susceptible variación, actualización o modificación alguna.

Para los años 2019, 2020 y 2021 la dieta completa se actualizará experimentando la misma variación porcentual en su importe que la pactada a nivel nacional para los salarios.

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

Artículo 67. Locomoción

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 al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y de no existir éste a razón de 0,19 euros/km.

CAPÍTULO IX

Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 68. Concepto

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la

aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 69. Materias afectadas

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 70. Causas

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del ET, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativa-mente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el «resultado de explotación por empleado» (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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

Artículo 71. Procedimiento

1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la comisión paritaria del convenio provincial.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las

secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

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

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

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

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, quien a su vez remitirá copia del mismo a la comisión paritaria estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

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

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

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

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

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la comisión paritaria provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo XII, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la comisión paritaria estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las comisiones provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la comisión paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el anexo XII del presente convenio, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Tal y como señala el anexo XII del presente convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la delegación provincial del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente capítulo referente a «Inaplicación de condiciones de trabajo», se estableciesen, mediante acuerdos interprofesionales que afecten al presente convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, las partes firmantes del presente convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados acuerdos Interprofesionales.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 72. Causas y efectos de la suspensión y excedencias

Se estará a lo dispuesto en los artículos 89 al 92, ambos inclusive, del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 73. 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de este convenio.

Artículo 74. Ceses

La extinción de los contratos regulados en el presente convenio y según el carácter de los mismos, 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. Si hubiese lugar a prórroga, se le avisará al trabajador con 3 días de antelación como mínimo.
- En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este convenio.

Artículo 75. *Finiquitos*

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como anexo VIII de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes, editados por la Confederación Nacional de la Construcción de acuerdo con lo previsto en el artículo 95 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

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

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga, numerado, sellado y fechado, y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

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

7. En el supuesto de que el trabajador no se mostrase conforme con su cese en la empresa y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, por despido nulo o improcedente, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones), sin necesidad de la firma previa del documento de Finiquito ni de ningún otro documento que presuponga su aceptación a la liquidación practicada, considerándose las cantidades percibidas como anticipo a cuenta de la liquidación que en su día determine el Juzgado de lo Social o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado organismo pudiera fijar. Se establece un modelo de recibo para estos casos, según anexo IX.

Artículo 76. *Jubilación*

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

2. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.

3. Se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan. Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización

del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la disposición final quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos: 1.º Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013. 2.º Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013. 4. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. 5. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Artículo 77. Faltas y sanciones

Se estará a lo dispuesto en los artículos 98 al 103, ambos inclusive, del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

CAPÍTULO XI

Seguridad e higiene en el trabajo y médicos de empresa

Artículo 78. Vestuario

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

En el resto de los trabajos que se desarrollen en el sector a que afecta este convenio, de carácter marcadamente sucio, la empresa vendrá obligada a facilitar ropa de trabajo a los trabajadores afectados.

Las empresas facilitarán al trabajador, a su contratación, un mono o buzo que será renovado, como mínimo, cada seis meses, atendiendo al estado en que dicha prenda se encuentre, la cual deberá ser entregada para poder recibir otra. Asimismo, será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

Con el fin de garantizar lo anterior, la empresa principal, en la forma que proceda, exigirá a sus subcontratistas, respecto de los trabajadores de éstos, el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 79. Seguridad y salud en el trabajo

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observación obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de Trabajo si no cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la Legislación vigente.

4. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales), ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes o del aula de la Fundación Laboral de la Construcción.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas precisas siempre que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo (en cuyo caso se retribuye este tiempo con cargo al empresario, como si de tiempo efectivo de trabajo se tratara) o caso de llevarse a cabo fuera de la jornada, con el oportuno descuento sin merma de su salario.

5. Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de Seguridad y en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la Legislación aplicable en la materia, requerirá al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la Autoridad competente.

Si el riesgo fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de Seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

6. En tanto no se produzca esta incorporación, se seguirá aplicando, en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de veintiocho de agosto de 1970, en su Capítulo XVI, excepto las Secciones Primera (disposiciones generales - artículos 165 al 176) y Segunda (de la Comisión Nacional Asesora de Seguridad e Higiene-artículo 177 al 182).

CAPÍTULO XII

Representantes de los trabajadores

Artículo 80. 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los periodos 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 en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.
En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1884/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- c) En el periodo 2017-2021, los miembros del Comité o Delegados de personal en centros de hasta 250 trabajadores, dispondrán para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, sin mermas salariales.
- d) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Artículo 81. 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.

Artículo 82. Responsabilidad de los sindicatos

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

Artículo 83. Solución extrajudicial de conflictos

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo asumen el contenido íntegro del V acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales (solución extrajudicial), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* número 46, de 23 de febrero de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del presente Convenio Colectivo de Trabajo,

con el alcance previsto en el propio V acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o el que lo sustituya, en su caso.

2. En materia de solución de conflictos de trabajo, las partes firmantes acuerdan estar a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, suscrito el 7 de enero de 2015, por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y los Sindicatos CCOO y UGT y publicado en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* número 26, de 9 de febrero de 2015.

3. En consecuencia, ambas partes, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, a efectos de la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y, específicamente, para la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo que pudieran derivarse de la aplicación del artículo 68 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de Conciliación y Arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

CAPÍTULO XIII

Comisión paritaria

Artículo 84. *Comisión paritaria*

1. Se crea una comisión paritaria interpretativa del presente convenio integrada por:

Ocho vocales titulares, representantes de los trabajadores y de las empresas paritariamente, que serán nombrados por los representantes de unos y otros en la comisión negociadora del presente convenio, y suplentes de cada una de las centrales sindicales y de la organización empresarial firmantes de este convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión teniendo en cuenta que los vocales representantes de las empresas y los vocales representantes de los trabajadores se sucederán alternativamente en el desempeño del cargo.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán, en todo caso, por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.

3. La comisión se reunirá mediante convocatoria formal a petición de, al menos, tres vocales, cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

4. Como anexo XIV de este convenio figura la “Composición de la Comisión Paritaria”.

Artículo 85. *Funciones y procedimientos de la comisión paritaria*

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

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

- e) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la presente comisión paritaria a fin de que esta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo recogida en el modelo del anexo XIII y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) acompañada del acta del anexo XIII y ello a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

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

- f) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos convenios provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

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

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra g) y en el capítulo IX del presente convenio trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, suscrito el 7 de enero de 2015, por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y los Sindicatos CCOO y UGT y publicado en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* número 26, de 9 de febrero de 2015 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET.

7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el ET.

Los procedimientos, así como y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el capítulo VII. Movilidad Funcional, artículos 60 a 64 del presente convenio.

Cláusulas adicionales

Primera. Liquidación atrasos

1. Las diferencias de salarios y demás conceptos económicos que se producen como consecuencia del presente convenio, se liquidarán como máximo el último día hábil del mes siguiente a la publicación de este convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

2. Los trabajadores que hubiesen cesado en las empresas durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el día de publicación de este convenio en el *BOP* tendrá derecho a percibir las diferencias económicas que resulten por la aplicación de los acuerdos adoptados.

3. Estas diferencias serán abonadas en el mismo plazo que al resto de los trabajadores en activo.

Segunda. Negociación convenio 2022

Las negociaciones del próximo convenio se llevarán a efecto dentro de los dos primeros meses del año 2022, y con fecha límite del día 28 de febrero de dicho año, siempre y cuando no se esté a la espera de acuerdos a nivel nacional o regional o de un nuevo Convenio General del Sector de la Construcción o prórroga del actualmente vigente.

No obstante, lo anterior, antes del día 30 de noviembre del año 2018, siempre que se conozca el Calendario de Fiestas de la Comunidad Autónoma de Andalucía y las locales de la Provincia de Málaga para el año 2019, se reunirá la Comisión Negociadora del presente convenio al objeto de establecer el Calendario Laboral para el año 2019. De igual forma se procederá durante los restantes años de vigencia del convenio.

Tercera. Formación continua

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

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.
- b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en esta disposición, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación y Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Cuarta. Integración social de personas con discapacidad

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

Quinta. Aportación a la fundación laboral de la construcción

1. La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.

2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las administraciones públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

3. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción para los siguientes años, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social:

2017. . . 0,35.
2018. . . 0,35.
2019. . . 0,35.
2020. . . 0,35.
2021. . . 0,35.

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

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional quinta del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

Disposición transitoria primera

En concordancia con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que le sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el artículo 19.4, letra c) del presente convenio.

Disposición transitoria segunda

La clasificación profesional establecida en el presente convenio, en su artículo 26, entró en vigor el 1 de enero de 2015, al efecto de que las empresas del sector puedan adaptarse a ella. Las

referencias que en el presente texto u otros documentos se hagan a la categoría profesional del trabajador, a partir de esa fecha, se entenderán referidas al grupo profesional en que se encuadre la respectiva categoría profesional de acuerdo con el cuadro del anexo I BIS del presente convenio.

En tanto no se produzca la adaptación a la nueva clasificación profesional prevista en el párrafo primero de esta disposición, se aplicará la tabla contenida en el anexo I del presente convenio, conforme a los contenidos de los precedentes convenios generales del Sector.

En prueba de conformidad firman el presente convenio todos los integrantes de la Comisión Negociadora, en Málaga, a 16 de febrero de 2018.

ANEXOS

ANEXO I

Tabla de niveles y categorías

PARA SALARIO BASE MENSUAL		PARA SALARIO BASE DIARIO	
II	– PERSONAL TITULADO SUPERIOR		
III	– PERSONAL TITULADO MEDIO		
	– JEFE DE 1.ª ADMINISTRATIVO		
	– JEFE SECCIÓN ORGANIZACIÓN 1.ª		
IV	– JEFE DE PERSONAL		
	– AYUDANTE DE OBRA		
	– ENCARGADO GENERAL DE FÁBRICA		
	– ENCARGADO GENERAL		
V	– JEFE DE 2.ª ADMINISTRATIVO		
	– DELINEANTE SUPERIOR		
	– ENCARGADO GENERAL DE OBRA		
	– JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO DE 2.ª		
	– JEFE DE COMPRAS		
VI	– OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	VI	– JEFE O ENCARGADO DE TALLER
	– DELINEANTE DE 1.ª		– ENCARGADO DE OBRA
	– TÉCNICO ORGANIZACIÓN DE 1.ª		– ESCULTOR DE PIEDRA Y MÁRMOL
	– ENCARGADO DE SECCIÓN LABORATORIO		– MODELISTA
	– PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA DE 1.ª		
VII	– DELINEANTE DE 2.ª	VII	– CAPATAZ
	– TÉCNICO ORGANIZACIÓN DE 2.ª		– CONTRAMAESTRE DE TALLER
	– PRÁCTICO TOPOGRAFÍA DE 2.ª		– ADORNISTA
	– ANALISTA DE 1.ª		– ESPECIALISTA DE OFICIO
VIII	– OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	VIII	– OFICIAL 1.ª DE OFICIO
	– CORREDOR DE PLAZA		– ENTIBADOR
	– INSPECTOR DE CONTROL, SEÑALIZACIÓN Y SERVICIOS		– OFICIAL 1.ª GRUISTA
			– OFICIAL 1.ª
			– JEFE DE EQUIPO
	– ANALISTA DE 2.ª		
IX	– AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IX	– AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE OBRA
	– AYUDANTE PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA		– AUXILIAR TÉCNICO DE OBRA
	– AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN		– OFICIAL 2.ª DE OFICIO
	– CALCADOR		– OFICIAL 2.ª - JEFE DE EQUIPO
	– VENDEDORES		
	– CONSERJE		
	– ORDENANZA		

PARA SALARIO BASE MENSUAL		PARA SALARIO BASE DIARIO	
X	– AUXILIAR DE LABORATORIO	X	–ALMACENERO DE OBRA
	– ALMACENERO DE ALMACÉN CENTRAL		– VIGILANTE
	– ENFERMERO		– GUARDA / GUARDA JURADO
	– COBRADOR		– AYUDANTE DE OFICIO
			– ESPECIALISTA DE 1.ª
			– AYUDANTE – JEFE DE EQUIPO
		XI	– LISTERO
			– ESPECIALISTA DE 2.ª
			– PEÓN ESPECIALIZADO
			– PEÓN ESPECIALIZADO – JEFE DE EQUIPO
		XII	– PEÓN ORDINARIO
			– LIMPIADOR/A
			– PEÓN ORDINARIO – JEFE DE EQUIPO
XIII	– BOTONES 16 Y 17 AÑOS	XIII	– PINCHE 16 Y 17 AÑOS
XIV	– TRABAJADORES EN FORMACIÓN	XIV	–TRABAJADORES EN FORMACIÓN

ANEXO I BIS

Clasificación profesional del sector de la construcción

1. *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; 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:

- Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.
- Calidad.
- Medio ambiente.
- Prevención de riesgos laborales.
- 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*

- CRITERIOS GENERALES:** Características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
- 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, traspaleas, 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.

2. 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.
3. Interpretar planos y croquis sencillos.
4. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
5. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
6. 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.

2. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
3. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
4. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
5. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la «cuadrilla» a pie de tajo.
6. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
7. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
8. 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.
9. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

Área de servicios transversales.

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

• GRUPO 5

CRITERIOS GENERALES

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

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.
7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

Área de servicios transversales.

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.
5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.
7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

• GRUPO 6

CRITERIOS GENERALES

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

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
2. Realizar mediciones y planos topográficos.
3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.

3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
5. Planificar y organizar la obra.
6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

Área de servicios transversales.

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
3. Organizar y gestionar las compras, así como la dotación de bienes y servicios.

• **GRUPO 7**

CRITERIOS GENERALES

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

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

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.
3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.
4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.
2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

Área de servicios transversales.

1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

- 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.

- Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
- Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
- Diseñar y dirigir la política comercial.
- Diseñar y dirigir la política financiera.

ANEXO I TER

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. NIVEL X
GRUPO 2	CALCADOR. NIVEL IX ASPIRANTE. NIVEL XIII	AYUDANTE DE OFICIO. NIVEL X. PEÓN ESPECIALIZADO. NIVEL XI. AYUDANTE DE PRÁCTICO EN TOPOGRAFÍA. NIVEL IX. ESPECIALISTAS DE 2.º NIVEL XI. AYUDANTE DE OFICIO (VARIOS). NIVEL IX. ADOQUINADORES Y EMPAREDADORES. NIVEL X. AYUDANTE DE MAQUINISTA. NIVEL IX. MARINERO MOTORISTA. NIVEL IX.	CONSERJE. NIVEL IX VIGILANTE DE OBRA, TALLER O FÁBRICA NIVEL X VENDEDOR. NIVEL IX. ALMACENERO. NIVEL X. DEPENDIENTES DE ECONOMATOS (SEGÚN ORDENANZA SE 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 2.º DE OFICIO. NIVEL IX ESPECIALISTAS DE 1.º NIVEL X. MAQUINISTA DE SEGUNDA. NIVEL VIII. OFICIAL DE 2.º (VARIOS). NIVEL IX. AYUDANTE ENTIBADOR. NIVEL VIII.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO. NIVEL IX. AUXILIAR DE LABORATORIO. NIVEL X. VIAJANTES. NIVEL VII CORREDOR DE PLAZA. NIVEL VIII. COBRADOR. NIVEL X.

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 4.	DELINEANTE DE 1.ª NIVEL VI. DELINEANTE DE 2.ª NIVEL VII. TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1.ª NIVEL VI. TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2.ª NIVEL VII. INSPECTOR DE CONTROL, SEÑALIZACIÓN Y SERVICIOS. NIVEL VIII.	OFICIAL DE 1.ª DE OFICIO. NIVEL VIII. CAPATAZ. NIVEL VII PRÁCTICO EN TOPOGRAFÍA DE 2.ª NIVEL VII. ESPECIALISTA DE OFICIO. NIVEL VII. MODELISTA. NIVEL VII. ENCARGADO DE OBRA (EN GENERAL Y DE OBRA PÚBLICA). NIVEL VI. PATRÓN DRAGADOR. NIVEL VI. PATRÓN DE PUERTO. NIVEL VII. MAQUINISTA DE PRIMERA. NIVEL VII. CAPATAZ DE MANIOBRA. NIVEL VII. CAPATAZ ASENTADOR DE VÍAS. NIVEL VII. MAQUINISTAS DE PRIMERA DE LOCOMOTORA. NIVEL VIII. CANTERO DE PRIMERA. NIVEL VIII. BARRENERO-PICADOR. NIVEL VIII. OFICIAL DE 1.ª (VARIOS) NIVEL VII. ADORNISTA. NIVEL VII. ENTIBADOR. NIVEL VII. ESPECIALISTAS BARRENEROS. NIVEL VII. BUZO. NIVEL VII. CONTRAMAESTRE. NIVEL VII.	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª NIVEL VI. OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª NIVEL VIII. ANALISTA DE SEGUNDA. NIVEL VIII. ENCARGADO DE SECCIÓN (LABORATORIO). NIVEL IV. JEFE DE ALMACÉN. NIVEL IX.
GRUPO 5	DELINEANTE SUPERIOR. NIVEL V. JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 1.ª NIVEL III. JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 2.ª NIVEL V.	ESCUULTOR DE PIEDRA Y MÁRMOL. NIVEL VI. PRÁCTICO EN TOPOGRAFÍA DE 1.ª NIVEL VI. AYUDANTE DE OBRA. NIVEL IV. JEFE O ENCARGADO DE SECCIÓN O TALLER. NIVEL VI. ENCARGADO GENERAL DE OBRA. NIVEL V. MAESTROS INDUSTRIALES. NIVEL IV.	ANALISTA DE PRIMERA. NIVEL VII. JEFE ADMINISTRATIVO DE 2.ª NIVEL V. JEFE DE COMPRAS. NIVEL V.
GRUPO 6	TITULADOS MEDIOS/ DIPLOMADOS. NIVEL III. ARQUITECTOS E INGENIEROS TÉCNICOS. NIVEL III. TÉCNICOS TITULADOS DE TOPOGRAFÍA Y DIBUJO. NIVEL III. PROFESORES MERCANTILES. NIVEL III.	ENCARGADO GENERAL. NIVEL IV. JEFE DE FABRICACIÓN O ENCARGADO GENERAL DE FÁBRICA. NIVEL IV.	JEFE DE PERSONAL. NIVEL IV. JEFE ADMINISTRATIVO DE 1.ª NIVEL III. AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS/DIPLOMADO UNIVERSITARIO EN ENFERMERÍA. NIVEL IV. ENCARGADO DE SECCIÓN DE LABORATORIO. NIVEL VI. GRADUADOS SOCIALES. NIVEL III. MAESTROS DE PRIMERA ENSEÑANZA. NIVEL IV.
GRUPO 7	TITULADOS SUPERIORES. NIVEL II. ARQUITECTOS SUPERIORES. NIVEL II. INGENIEROS SUPERIORES. NIVEL II. ACTUARIOS DE SEGUROS. NIVEL II. LICENCIADOS. NIVEL II. INTENDENTES MERCANTILES. NIVEL II. DOCTORES. NIVEL II.		
GRUPO 8	PERSONAL DIRECTIVO. NIVEL I DIRECTORES GENERALES DIRECTOR. GERENTES DE EMPRESA. SUBDIRECTOR GENERAL. INSPECTOR GENERAL. SECRETARIO GENERAL		

ANEXO II

Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial – año 2017

SALARIO BASE		PLUS SALARIAL		PLUS EXTRASALARIAL
NIVEL	MENSUAL	DIARIO	COMPLEMENTO ACTIVIDAD DÍA TRABAJADO	PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE DÍA TRABAJADO
II	1.438,19		5,81	6,89
III	1.250,93		5,81	6,89
IV	1.247,48		5,81	6,89
V	1.189,23		5,81	6,89
VI	1.143,52	37,42	5,81	6,89
VII	1.096,31	35,90	5,81	6,89
VIII	1.065,46	34,86	5,81	6,89
IX	1.047,20	34,29	5,81	6,89
X	1.031,22	33,77	5,81	6,89
XI	–	33,77	5,81	6,89
XII	–	33,65	5,81	6,89
XIII	549,86	18,07	5,81	6,89
JEF. EQUIPO				
VIII	–	35,29	5,81	6,89
IX	–	34,70	5,81	6,89
X	–	34,17	5,81	6,89
XI	–	34,16	5,81	6,89
XII	–	34,05	5,81	6,89

Contratos para la formación

XIV	RETRIBUCIONES REFERIDAS AL 100% DE LA JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN EL SALARIO DEL NIVEL IX DE LAS TABLAS DEL CONVENIO
-----	--

Colectivos a los que se refiere el artículo 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.d)

1.º AÑO	628,32	20,57	3,48	6,89
2.º AÑO	733,04	24,00	4,07	6,89
3.º AÑO	890,12	29,15	4,94	6,89

Colectivo a los que se refiere el artículo 19.4.d) del Convenio Provincial

1.º AÑO	994,83	32,57	5,52	6,89
2.º AÑO	1.047,19	34,29	5,81	6,89

ANEXO II

Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial - año 2018

SALARIO BASE			PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
NIVEL	MENSUAL	DIARIO	COMPLEMENTO ACTIVIDAD DÍA TRABAJADO	PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE DÍA TRABAJADO
II	1.466,95	–	5,93	7,03
III	1.275,95	–	5,93	7,03
IV	1.272,43	–	5,93	7,03
V	1.213,02	–	5,93	7,03
VI	1.166,39	38,16	5,93	7,03
VII	1.118,24	36,62	5,93	7,03
VIII	1.086,76	35,55	5,93	7,03
IX	1.068,14	34,98	5,93	7,03
X	1.051,84	34,44	5,93	7,03
XI	–	34,44	5,93	7,03
XII	–	34,32	5,93	7,03
XIII	560,86	18,43	5,93	7,03
JEF. EQUIPO				
VIII	-	35,99	5,93	7,03
IX	-	35,39	5,93	7,03
X	-	34,85	5,93	7,03
XI	-	34,84	5,93	7,03
XII	-	34,73	5,93	7,03

Contratos para la formación

XIV	RETRIBUCIONES REFERIDAS AL 100% DE LA JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN EL SALARIO DEL NIVEL IX DE LAS TABLAS DEL CONVENIO
-----	--

Colectivos a los que se refiere el artículo 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.d)

1.º AÑO	640,88	20,99	3,48	7,03
2.º AÑO	747,70	24,48	4,15	7,03
3.º AÑO	907,92	29,73	5,04	7,03

Colectivo a los que se refiere el artículo 19.4.d) del convenio provincial

1.º AÑO	1.014,73	33,23	5,63	7,03
2.º AÑO	1.068,14	34,98	5,93	7,03

ANEXO III

Tabla de pagas extraordinarias y de vacaciones - año 2017

PAGAS EXTRAORDINARIAS			PAGA DE VACACIONES
NIVEL	JUNIO	DICIEMBRE	
II	2.344,11	2.344,11	2.344,11
III	2.038,93	2.038,93	2.038,93
IV	2.033,21	2.033,21	2.033,21
V	1.939,09	1.939,09	1.939,09
VI	1.839,85	1.839,85	1.839,85
VII	1.764,86	1.764,86	1.764,86
VIII	1.715,42	1.715,42	1.715,42
IX	1.686,14	1.686,14	1.686,14
X	1.659,26	1.659,26	1.659,26
XI	1.658,50	1.658,50	1.658,50
XII	1.654,69	1.654,69	1.654,69
XIII	915,46	915,46	915,46
JEF. EQUIPO			
VIII	1.734,90	1.734,90	1.734,90
IX	1.704,30	1.704,30	1.704,30
X	1.678,73	1.678,73	1.678,73
XI	1.678,01	1.678,01	1.678,01
XII	1.673,49	1.673,49	1.673,49

Contratos para la formación

XIV	RETRIBUCIONES REFERIDAS AL 100% DE LA JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN EL SALARIO DEL NIVEL IX DE LAS TABLAS DEL CONVENIO
-----	--

Colectivos a los que se refiere el artículo 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.d)

1.ER AÑO	1.011,68	1.011,68	1.011,68
2.º AÑO	1.180,30	1.180,30	1.180,30
3.ER AÑO	1.433,22	1.433,22	1.433,22

Colectivo a los que se refiere el artículo 19.4.d del Convenio Provincial

1.ER AÑO	1.601,83	1.601,83	1.601,83
2.º AÑO	1.686,14	1.686,14	1.686,14

ANEXO III

Tabla de pagas extraordinarias y de vacaciones - año 2018

PAGAS EXTRAORDINARIAS			PAGA DE VACACIONES
NIVEL	JUNIO	DICIEMBRE	
II	2.390,99	2.390,99	2.390,99
III	2.079,70	2.079,70	2.079,70
IV	2.073,88	2.073,88	2.073,88
V	1.977,86	1.977,86	1.977,86
VI	1.876,64	1.876,64	1.876,64
VII	1.800,16	1.800,16	1.800,16
VIII	1.749,72	1.749,72	1.749,72
IX	1.719,86	1.719,86	1.719,86
X	1.692,45	1.692,45	1.692,45
XI	1.691,67	1.691,67	1.691,67
XII	1.687,78	1.687,78	1.687,78
XIII	933,76	933,76	933,76
JEF. EQUIPO			
VIII	1.769,60	1.769,60	1.769,60
IX	1.738,38	1.738,38	1.738,38
X	1.712,31	1.712,31	1.712,31
XI	1.711,57	1.711,57	1.711,57
XII	1.706,96	1.706,96	1.706,96

Contratos para la formación

XIV	RETRIBUCIONES REFERIDAS AL 100% DE LA JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN EL SALARIO DEL NIVEL IX DE LAS TABLAS DEL CONVENIO
-----	--

Colectivos a los que se refiere el artículo 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.d)

1.º AÑO	1.031,92	1.031,92	1.031,92
2.º AÑO	1.203,90	1.203,90	1.203,90
3.º AÑO	1.461,88	1.461,88	1.461,88

Colectivo a los que se refiere el artículo 19.4.d del Convenio Provincial

1.º AÑO	1.633,87	1.633,87	1.633,87
2.º AÑO	1.719,86	1.719,86	1.719,86

ANEXO IV

Tabla en “euros” de la antigüedad consolidada al 21 de noviembre de 1996 (diaria)

NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
AÑOS												
2	0,72	0,63	0,62	0,60	0,58	0,55	0,54	0,53	0,52	0,52	0,52	0,27
3	1,08	0,94	0,93	0,90	0,87	0,83	0,81	0,79	0,78	0,78	0,78	-
4	1,44	1,26	1,25	1,20	1,15	1,11	1,08	1,06	1,05	1,05	1,05	-
5	1,66	1,45	1,45	1,39	1,34	1,28	1,26	1,23	1,21	1,21	1,21	-
6	1,89	1,66	1,65	1,58	1,53	1,45	1,43	1,39	1,38	1,38	1,38	-
7	2,13	1,86	1,85	1,77	1,71	1,63	1,60	1,56	1,55	1,55	1,55	-
8	2,36	2,06	2,06	1,96	1,90	1,80	1,78	1,73	1,72	1,72	1,72	-
9	2,58	2,26	2,25	2,15	2,07	1,99	1,94	1,91	1,88	1,88	1,88	-
10	2,81	2,46	2,45	2,34	2,26	2,16	2,12	2,07	2,05	2,05	2,05	-
11	3,04	2,66	2,66	2,54	2,45	2,34	2,29	2,24	2,22	2,22	2,22	-
12	3,28	2,86	2,85	2,73	2,63	2,51	2,46	2,41	2,39	2,39	2,39	-
13	3,50	3,07	3,06	2,92	2,82	2,69	2,64	2,58	2,55	2,55	2,55	-
14	3,73	3,26	3,26	3,11	2,99	2,87	2,80	2,75	2,72	2,72	2,72	-
15	3,96	3,46	3,46	3,31	3,18	3,05	2,98	2,92	2,88	2,88	2,88	-
16	4,20	3,67	3,66	3,50	3,37	3,22	3,15	3,09	3,05	3,05	3,05	-
17	4,42	3,86	3,86	3,68	3,55	3,40	3,32	3,26	3,22	3,22	3,22	-
18	4,66	4,07	4,06	3,88	3,74	3,57	3,50	3,47	3,39	3,39	3,39	-
19	4,89	4,27	4,26	4,07	3,91	3,76	3,66	3,60	3,55	3,55	3,55	-
20	5,11	4,47	4,46	4,26	4,10	3,93	3,83	3,77	3,72	3,72	3,72	-
21	5,34	4,67	4,66	4,45	4,29	4,10	4,01	3,94	3,89	3,89	3,89	-
22	5,58	4,87	4,86	4,65	4,47	4,28	4,18	4,10	4,06	4,06	4,06	-
23	5,81	5,07	5,06	4,83	4,66	4,45	4,36	4,27	4,23	4,23	4,23	-
24	6,03	5,28	5,26	5,02	4,83	4,64	4,52	4,45	4,39	4,39	4,39	-
25	6,26	5,48	5,46	5,22	5,02	4,81	4,69	4,62	4,56	4,56	4,56	-
26	6,49	5,68	5,66	5,41	5,20	4,99	4,87	4,78	4,72	4,72	4,72	-
27	6,73	5,88	5,86	5,60	5,39	5,16	5,04	4,95	4,89	4,89	4,89	-
28	6,95	6,08	6,06	5,79	5,58	5,34	5,22	5,12	5,06	5,06	5,06	-
29	7,18	6,28	6,26	5,99	5,75	5,52	5,38	5,29	5,22	5,22	5,22	-
30	7,41	6,48	6,46	6,18	5,94	5,70	5,55	5,46	5,39	5,39	5,39	-
31	7,64	6,68	6,67	6,37	6,12	5,87	5,73	5,63	5,56	5,56	5,56	-
32	7,87	6,88	6,86	6,56	6,31	6,05	5,90	5,80	5,73	5,73	5,73	-
33	8,10	7,09	7,07	6,75	6,50	6,22	6,08	5,97	5,90	5,90	5,90	-
34	8,33	7,28	7,27	6,94	6,67	6,41	6,24	6,14	6,06	6,06	6,06	-

NOTA. Esta tabla es de aplicación, solo y exclusivamente, a los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al Complemento Personal de Antigüedad.

ANEXO V

Tabla en “euros” de la antigüedad consolidada al 21 de noviembre de 1996 para pagas extras de junio y diciembre y paga de vacaciones importe para cada una de las pagas

NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
AÑOS												
2	35,05	30,63	30,33	29,45	28,27	27,09	26,50	25,92	25,62	25,62	25,62	13,25
3	52,71	45,94	45,65	43,88	42,41	40,64	39,76	38,87	38,43	38,43	34,43	-
4	70,38	61,55	61,26	58,60	56,54	54,19	53,01	51,83	51,24	51,24	51,24	-
5	81,58	71,27	70,97	68,03	65,55	62,85	61,43	60,14	59,43	59,43	59,43	-
6	92,77	81,28	80,99	77,45	74,56	71,51	69,85	68,44	67,61	67,61	67,61	-
7	104,25	91,00	90,70	86,58	83,57	80,17	78,27	76,75	75,80	75,80	75,80	-
8	115,44	101,01	100,72	96,01	92,58	88,83	86,69	85,06	83,99	83,99	83,99	-
9	126,63	110,73	110,44	105,43	101,60	97,48	95,12	93,36	92,18	92,18	92,18	-
10	137,82	120,45	120,15	114,85	110,61	106,14	103,54	101,66	100,36	100,36	100,36	-
11	149,01	130,46	130,17	124,28	119,62	114,80	111,96	109,97	108,55	108,55	108,55	-
12	160,50	140,18	139,89	133,70	128,63	123,46	120,38	118,27	116,73	116,73	116,73	-
13	171,69	150,19	149,90	143,13	137,64	132,12	128,80	126,58	124,92	124,92	124,92	-
14	182,88	159,91	159,62	152,55	146,66	140,77	137,24	134,88	133,11	133,11	133,11	-
15	194,07	169,63	169,34	161,97	155,67	149,43	145,66	143,19	141,30	141,30	141,30	-
16	205,56	179,64	179,35	171,40	164,68	158,09	154,08	151,49	149,48	149,48	149,48	-
17	216,75	189,36	189,07	180,53	173,69	166,75	162,50	159,80	157,67	157,67	157,67	-
18	228,23	199,37	199,08	189,95	182,70	175,41	170,92	168,10	165,86	165,86	165,86	-
19	239,43	209,09	226,83	199,37	191,72	184,06	179,35	176,40	174,05	174,05	174,05	-
20	250,62	219,10	218,52	208,80	200,73	192,72	187,77	184,71	182,23	182,23	182,23	-
21	261,81	228,82	228,23	218,22	210,28	201,38	196,19	193,02	190,42	190,42	190,42	-
22	273,29	238,84	238,25	227,35	218,74	210,04	204,61	201,32	198,60	198,60	198,60	-
23	284,48	248,55	247,97	236,77	227,75	218,70	213,03	209,63	206,79	206,79	206,79	-
24	295,67	258,57	257,68	246,20	236,77	227,35	221,46	217,93	214,98	214,98	214,98	-
25	306,86	268,29	267,40	273,65	245,78	236,01	229,88	226,23	223,17	223,17	223,17	-
26	318,06	278,30	277,42	265,05	254,79	244,67	238,30	234,54	231,35	231,35	231,35	-
27	359,54	288,02	287,13	274,47	263,80	253,33	246,72	242,84	239,54	239,54	239,54	-
28	340,73	298,03	297,15	283,89	272,81	261,99	255,14	251,15	247,73	247,73	247,73	-
29	351,92	307,75	306,86	293,32	281,83	270,64	263,57	259,45	255,92	255,92	255,92	-
30	363,11	317,47	316,58	302,74	290,84	279,30	271,99	267,76	264,10	264,10	264,10	-
31	374,30	327,48	326,60	312,17	299,85	287,96	280,41	276,06	272,29	272,29	272,29	-
32	385,79	337,20	336,31	321,30	308,86	296,62	288,83	284,37	280,47	280,47	280,47	-
33	396,98	347,21	346,33	330,72	317,87	305,28	297,25	292,67	288,66	288,66	288,66	-
34	408,17	356,93	356,05	340,14	326,89	313,93	305,69	300,97	296,85	296,85	296,85	-

NOTA. Esta tabla es de aplicación, solo y exclusivamente, a los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al Complemento Personal de Antigüedad.

ANEXO VI

Tabla de horas extraordinarias - año 2017

NIVEL	(A) IMPORTE HORA EXTRA	INCREMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
II	17,41	Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria de los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al complemento de antigüedad, se aplicará la siguiente fórmula: $HE = IHE + (AC \times 0,659)$ donde: HE = Valor hora extra con antigüedad consolidada IHE = Importe hora extra (A) AC = Antigüedad consolidada diaria anexo IV
III	15,14	
IV	15,11	
V	14,40	
VI	13,79	
VII	13,23	
VIII	12,89	
IX	12,66	
X	12,50	
XI	12,44	
XII	12,40	

ANEXO VI

Tabla de horas extraordinarias - año 2018

NIVEL	(A) IMPORTE HORA EXTRA	INCREMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
II	17,76	Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria de los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al complemento de antigüedad, se aplicará la siguiente fórmula: $HE = IHE + (AC \times 0,659)$ donde: HE = Valor hora extra con antigüedad consolidada IHE = Importe hora extra (A) AC = Antigüedad consolidada diaria anexo IV
III	15,44	
IV	15,41	
V	14,69	
VI	14,06	
VII	13,49	
VIII	13,14	
IX	12,91	
X	12,75	
XI	12,69	
XII	12,65	

ANEXO VII

Convenio construcción, obras públicas y oficios auxiliares - calendario laboral 2017 - provincia de Málaga

MESES DIAS	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	DIA LABOR.	HORAS TRABAJO		
ENERO	D	F	8	8	7	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	20	159		
FEBRERO	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	NL	FA	X	X	X	18	144		
MARZO	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	8	8	8	8	23	184		
ABRIL	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	7	F	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	X	18	143		
MAYO	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	8	8	22	176		
JUNIO	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	8	8	8	8	X	22	176		
JULIO	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	21	157		
AGOSTO	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	NL	F	7	7	7	S	D	FL	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	20	140		
SEPTIEMBRE	8	S	D	8	8	8	8	FL	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	X	20	160	
OCTUBRE	D	8	8	8	8	8	S	D	9	9	9	F	NL	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	20	163	
NOVIEMBRE	F	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	8	8	8	X	21	168		
DICIEMBRE	8	S	D	8	8	F	NL	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	F	8	8	8	8	S	D	17	136	
	S	NL	= Sábado y no laborable s/convenio															FA	= Festivo Autonomía Andalucía															242	1.906
	D	F	= Domingo y Festivos Nacional															FL	= Fiesta Local*															21	168
																																		221	1.738

* El presente calendario se ha confeccionado en base a las fiestas locales de Málaga capital. Las diferentes localidades de la provincia, podrán adaptar el mismo a sus propias fiestas locales.

* Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado (S) o no laborable (NL), estas pasarán al día posterior laborable.

El cómputo anual de la jornada se establece en 1.738 horas. Con carácter exclusivo para el 2017, se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los días:

27 de febrero 14 de agosto 13 de octubre 7 de diciembre

La jornada ordinaria semanal será de (40) horas, de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

– Jornada especial: Enero: Jornada de (7) horas el 5 de enero.

Semana Santa: Jornada de (7) horas el Miércoles Santo.

Octubre: Jornada de (9) horas los días 9 de octubre de 2011 de octubre.

– Jornada continuada: Jornada de (7) horas desde el 17 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

ANEXO VII

Convenio construcción, obras públicas y oficios auxiliares –calendario laboral 2018– provincia de Málaga

MESES DIAS	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	DÍA LABOR.	HORAS TRABAJO
ENERO	F	8	8	8	NL	F	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	21	168
FEBRERO	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	FA	X	X	X	19	152
MARZO	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	7	7	FA	F	S	20	158
ABRIL	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	S	D	NL	X	20	160
MAYO	F	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	8	22	176
JUNIO	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	8	8	S	X	21	168
JULIO	D	8	8	8	8	8	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	22	159
AGOSTO	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	F	7	7	S	D	FL	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	21	147	
SEPTIEMBRE	S	D	8	8	8	8	8	FL	D	FL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	X	19	152	
OCTUBRE	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	22	176
NOVIEMBRE	F	NL	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	X	20	160
DICIEMBRE	S	D	8	8	8	F	NL	F	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	NL	F	8	8	8	S	D	NL	16	128
	S	NL	= Sábado y no laborable s/convenio														FA	= Festivo AutonomiaAndalucia.														243	1.904
	D	F	= Fiesta Local - Málaga -Capital.														FL	= Domingo y Festivso Nacional														21	168
																																222	1.736

* El presente calendario se adaptará, en las diferentes localidades de la provincia, a sus propias fiestas locales.

* Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado (S) o no laborable (NL), estas pasarán al día posterior laborable.

El cómputo anual de la jornada se establece en 1.736 horas. Con carácter exclusivo para el 2017, se considerarán como no laborales, en toda la provincia, los días:

5 de enero 30 de abril 2 de noviembre 7, 24 y 31 de diciembre

La jornada ordinaria semanal será de (40) horas, de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

– Jornada especial: Semana Santa: Jornada de (7) horas el Martes y Miércoles Santo.

– Jornada continuada: Jornada de (7) horas desde el 9 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

ANEXO VIII

(Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral)

N.º

RECIBO DE FINIQUITO

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

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la
relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que
nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En a de de

El Trabajador,

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

(1) Sí o No

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

Expedido por

Fecha de expedición

Sello y firma

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

ANEXO IX

D, con domicilio en que ha trabajado en la empresa desde el hasta el con la categoría de declaro que he recibido la cantidad de euros en concepto de cantidades a cuenta de la liquidación o salarios de tramitación que en su día puede fijarse en el Acto previo de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y de no existir acuerdo, por el Juzgado de lo Social.

En, a de de

Recibí:

Firmado:

DNI/NIF:

ANEXO X

EMPRESA
TRABAJADOR
CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 vigente, suscrito con fecha de de, de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo a partir del día de de

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

El trabajador,

La empresa,

ANEXO XI

Notificación de subcontrata en la actividad de construcción y obras públicas

La empresa, con domicilio en, CIF o NIF, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social....., notifica a la empresa, domiciliada en, y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de, que con fecha ha subcontratado los trabajos de en la obra de sita en, con la empresa domiciliada en, CIF o NIF, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de

En, a de de

(Firma y sello)

Firmado:

DNI/CIF:

Por triplicado

ANEXO XII

A la Comisión Paritaria Provincial

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa nombre o
razón social CIF
domicilio social localidad
..... código postal convenio/s colectivo/s aplicable/s

La empresa y su representa-
ción de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de
acuerdo al artículo 71.4 del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construc-
ción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia para los años 2017-2021.

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

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Pari-
taria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de
que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Siste-
ma Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

En a de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

ANEXO XIII

A la Comisión Paritaria Provincial

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa nombre o
razón social CIF
domicilio social localidad
..... código postal convenio/s colectivo/s aplicable/s
.....

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

Se remite a la Comisión Paritaria la presente acta junto con la solicitud de modificación
de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo,
en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de los trabajadores y la documentación
aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión
Paritaria para que esta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que
la Comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Sistema
Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

En a de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa