HUESCA

1. Texto convenio colectivo 2017-2021.
2. Calendario laboral 2018.
3. Revisión salarial 2018.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

110

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huesca.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huesca (código de convenio número 22000105012002), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 01-01-2017 al 31-12-2021, presentado en este Servicio Provincial en fecha 20-12-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 10 de enero de 2018. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

CONVENIO 2017-2021

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL
ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL
ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA
ARTÍCULO 8.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª.- Obligaciones previas a la incorporación al trabajo

ARTÍCULO 9.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
ARTÍCULO 10.- FORMACION

Sección 2ª.- Contratación

ARTÍCULO 11.- PERIODO DE PRUEBA
ARTÍCULO 12.- NORMAS GENERALES
ARTÍCULO 13.- CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA
ARTÍCULO 14.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO
ARTÍCULO 15.- SUBCONTRATACIÓN
ARTÍCULO 16.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FERREAS
ARTÍCULO 17.- RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; PREAVISO
ARTÍCULO 18.- FINIQUITOS

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 19.- NORMAS GENERALES
ARTÍCULO 20.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
ARTÍCULO 21.- TABLAS SALARIALES 2017
ARTÍCULO 22.- INCREMENTOS SALARIALES
ARTÍCULO 23.- SALARIO BASE
ARTÍCULO 24.- PLUS DE ASISTENCIA
ARTÍCULO 25.- ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO 26.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA
ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD
ARTÍCULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 29.- RETRIBUCIÓN DE VACACIONES
ARTÍCULO 30.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

C

ARTÍCULO 31.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS E INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO. PROPORCIONALIDAD DE PAGAS EXTRAS.
ARTÍCULO 32.- PLUS DE TRANSPORTE
ARTÍCULO 33.- HERRAMIENTA
ARTÍCULO 34.- ROPA DE TRABAJO
ARTÍCULO 35.- DIETAS
ARTÍCULO 36.- KILOMETRAJE
ARTÍCULO 37.- PAGO DE RETRIBUCIONES
ARTÍCULO 38.- CLAUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 39.- JORNADA LABORAL
ARTÍCULO 40.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS
ARTÍCULO 41.- VACACIONES
ARTÍCULO 42.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

CAPÍTULO V.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 43.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL
ARTÍCULO 44.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES
ARTÍCULO 45.- JUBILACIÓN

CAPÍTULO VI.- FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 46.- CLASES DE FALTAS
ARTÍCULO 47.- FALTAS LEVES
ARTÍCULO 48.- FALTAS GRAVES
ARTÍCULO 49.- FALTAS MUY GRAVES
ARTÍCULO 50.- SANCIONES. APLICACIÓN
ARTÍCULO 51.- OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 52.- NORMAS DE APLICACIÓN

CAPÍTULO VIII.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 53.- REPRESENTACIÓN UNITARIA
ARTÍCULO 54.- REPRESENTACIÓN SINDICAL
ARTÍCULO 55.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

C

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO
SEGUNDA.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
TERCERA.- FORMACIÓN CONTINUA
CUARTA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES
QUINTA.- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN
SEXTA.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN
SEPTIMA.- IGUALDAD
OCTAVA.- PLUS DE CONSERVACION, GUARDIAS, RETEN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIALIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS

ANEXO I.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO I.A.- NIVELES RETRIBUTIVOS.

ANEXO II.- MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

ANEXO III.- DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA

ANEXO IV.- NOTIFICACION DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.-

ANEXO V.- TABLA DE PERMISOS Y LICENCIAS

ANEXO VI.-
A.TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
B.TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES
C.TABLAS DE RETRIBUCIONES DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS (MENSUALES Y DIARIAS)
D.HORAS EXTRAORDINARIAS

C

TEXTO ARTICULADO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales, CC.OO. de Construcción y Servicios de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-FICA), se reconocen plena representatividad, capacidad y legitimación suficiente para suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio en los siguientes términos:

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación y obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades del sector de la construcción enumeradas en el artículo 3 y en el Anexo I del Sexto Convenio General del Sector de la Construcción (en lo sucesivo VI CGSC), publicado en el BOE, núm. 232, de 26 de septiembre de 2017.

Se exceptúan aquellas empresas que hubieran pactado con sus trabajadores un convenio colectivo de ámbito de empresa o grupo de empresas, siempre que en los mismos se respeten los derechos adquiridos por los trabajadores y el régimen legal de preminencia de convenios entre los distintos ámbitos de negociación establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el artículo 1 que desarrollen su actividad en el territorio de la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

El Convenio será de aplicación a todas las empresas y entidades públicas incluidas en su ámbito así como a los trabajadores que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de ellas, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo (Grupo profesional 8/Nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio extenderá su vigencia, desde el 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre del 2021, en su contenido normativo, a excepción de las materias incluidas en este convenio en las que, expresamente, se regule una vigencia distinta.

C

Una vez terminada su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas se entenderá automáticamente denunciado, sin perjuicio de que se siga aplicando provisionalmente en todos su términos hasta que se firme el Convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas por las empresas a título personal 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, manteniéndose de forma estrictamente "ad personam", sin perjuicio de lo que se prevé en este convenio respecto a la compensación y absorción en materia de incrementos salariales.

ARTÍCULO 6º.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la jurisdicción competente o la autoridad laboral, en el uso de sus facultades, modificara, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras consideraran si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, negociación del mismo.

ARTÍCULO 7º.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial, designados de la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes. Cualquiera de los vocales designados por cada parte podrá actuar en representación de todos o alguno de los demás. No obstante, para que el voto por representación sea válido, ésta deberá otorgarse expresamente y por escrito para la adopción de cada acuerdo concreto.

Actuará como Secretario/a de la Comisión un/a vocal, que será nombrado/a de mutuo acuerdo para cada sesión. Si no existiera acuerdo, se designará por insaculación entre los vocales designados por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. En sus reuniones ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

Para que sean válidos, los acuerdos de la Comisión requerirán la presencia, directa o por representación, de todos sus miembros. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

ARTÍCULO 8º.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1.- Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

C

a) Interpretación auténtica del Convenio.
b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo, en asuntos derivados de este Convenio.
c) Adaptar el Convenio a la normativa vigente en cada momento.
d) Revisar las tablas salariales si así procede.
e) Estudiar y acordar las posibles medidas para luchar contra el paro en el sector.
f) Vigilar y denunciar las infracciones de las normas sobre seguro de desempleo y especialmente los trabajos clandestinos por parte de beneficiarios de dichas prestaciones.
g) Combatir a quienes lleven a cabo trabajos que supongan intrusismo profesional o infracción de las obligaciones laborales y/o de la Seguridad Social.
h) Vigilar y denunciar la realización de horas extraordinarias que no se ajusten a la legislación vigente.
i) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.- Las partes negociadoras y cualquier empresa o trabajador/a afectado por el Convenio podrá dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación, siempre que sea de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

3.- Todas las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria se ajustarán a la forma y procedimiento previstos en el artículo 108 del VI CGSC, sin perjuicio de que la Comisión pueda establecer sus propias normas de funcionamiento.

Los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca (Plaza López Allué, 3, 3º; Huesca) o de cualquiera de las centrales sindicales que suscriben el Convenio (U.G.T., calle del Parque, nº 9; CC.OO., calle del parque nº 20; ambas en Huesca).

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª.- Obligaciones previas a la incorporación al trabajo.

ARTÍCULO 9º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a 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:

a) La empresa vendrá obligada a realizar al trabajador o trabajadora un reconocimiento médico previo a la contratación y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador o trabajadora, si bien a requerimiento de la empresa deberá firmar la falta de aceptación cuando no desee someterse a ellos.

C

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

ARTÍCULO 10º.- FORMACIÓN.

La formación recibida de conformidad con los criterios o parámetros válidos antes de la entrada en vigor del presente Convenio y recogidos en el VI Convenio General del Sector de la Construcción será igualmente válida y podrá ser acreditada por los trabajadores a los efectos de lo dispuesto en el Libro Segundo del CGSC respecto de la obligación de formación en materia de prevención de riesgos laborales y de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Los ciclos de formación de la FLC constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos en construcción:

a) El primer ciclo, denominado "Aula Permanente", comprenderá formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo.

b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

Cuando la empresa organice una actividad formativa en materia de seguridad y salud, en los términos y condiciones previstos este Convenio, los trabajadores que designe la empresa estarán obligados a acudir a dichas actividades.

Sección 2ª.- Contratación.

ARTÍCULO 11º.- PERÍODO DE PRUEBA.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses
Niveles VI al X: 2 meses
Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes
Resto de personal: 15 días naturales.

2.- Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel y grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si

C

fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

ARTÍCULO 12º.- NORMAS GENERALES.

1.-El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el CGSC, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales o convencionales complementarias.

2.- El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario/a y trabajador/a 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 carácter permanente.

3.- Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, 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.

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 25 del VI CGSC referente al contrato para la formación y aprendizaje.

5.- Teniendo en cuenta el tamaño del sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, será imprescindible la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción por parte de los trabajadores y su exigencia por parte de las empresas.

6.- 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.

C

ARTÍCULO 13º.- CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA.

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la 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 E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. 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 o trabajadora en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de *fijos de obra*, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del VI CGSC, así como el artículo 16 del presente Convenio.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un 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 en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del VI CGSC, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

C

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 E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

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

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del VI CGSC, así como el artículo 16 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador o trabajadora con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario o empresaria 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 o empresaria 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 o empresaria contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador o trabajadora 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 casos de paralización por conflicto laboral.

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

C

9. En los casos de cese de trabajadores fijos de obra por terminación de éstas, las empresas les concederán dieciséis horas o dos jornadas completas de trabajo retribuido, dentro del plazo de preaviso, para que puedan buscar trabajo.

ARTÍCULO 14º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

4. Contrato para la formación. 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:

4.1 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.

4.2 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

C

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.

4.3 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.

4.4 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.

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

4.6 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 4.3 y 4.5 precedentes, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador o trabajadora en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.
Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador o trabajadora 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

C

con anterioridad por el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora ha estado contratado/a para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

4.7 El trabajador o trabajadora 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.

4.8 La actividad laboral desempeñada por el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 o empresaria, en el contrato de trabajo, viene obligado/a a designar la persona que actuará como tutor/a del trabajador/a en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste/a y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario o empresaria podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador o trabajadora en formación.

4.9 La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje, será la que se indica en la tabla que se acompaña como Anexo a las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

4.10 Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan el Convenio, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

4.11 Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

4.12 Si concluido el contrato, el contratado o contratada para la formación y el aprendizaje no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado

C

acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.
La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

4.13 Asimismo, el trabajador/a contratado/a 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 la tabla salarial vigente en el momento del cese.

ARTÍCULO 15º.- SUBCONTRATACIÓN.

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 67del VI CGSC, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

ARTÍCULO 16º.- SUBROGACION DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VIAS FERREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACION DE ACERAS, PAVIMENTOS VIAS PUBLICAS Y ALCANTARILLADO.

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

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el 27 de septiembre de 2017, día siguiente a la publicación del VI CGSC en el Boletín Oficial del Estado.

C

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

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

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

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

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

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.

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

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

C

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

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

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

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

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

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella

C

corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

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

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

ARTÍCULO 17º.- RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; PREAVISO.

1.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente la relación laboral antes de la finalización del contrato, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con quince días naturales de antelación en el caso de personal obrero o subalterno y con un mes en el caso de personal técnico o administrativo.

Si el trabajador o trabajadora incumple el plazo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá descontarle de las cantidades que tenga devengadas y pendientes de liquidación, el importe equivalente a todos los conceptos salariales de las tablas de convenio devengados durante el

C

período de preaviso o de los días omitidos correspondientes al mismo. Dicha deducción tendrá como tope máximo el importe total de la citada liquidación.

2.- Con independencia de cuál sea el tipo de contrato de trabajo, las empresas deberán comunicar por escrito al trabajador o trabajadora la finalización del mismo con una antelación de quince días naturales.

No obstante, el empresario o empresaria podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a todos los conceptos salariales de las tablas de convenio devengados durante el período de preaviso o de los días omitidos correspondientes al mismo, que se incluirá en la liquidación correspondiente al cese.

ARTÍCULO 18º.- FINIQUITOS.

1.- De acuerdo con lo establecido en los artículos 95 del VI CGSC y 49.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para que pueda considerarse válido el recibo de finiquito y la consiguiente extinción de la relación laboral entre empresa y trabajador/a, aquél deberá ser obligatoriamente conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio, expedido en las condiciones establecidas en el apartado 3 de este artículo.

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 obligatoriamente expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca en modelo numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

5.- En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador o trabajadora no será de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6.- El trabajador o trabajadora, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 19º.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio se regularán por lo establecido en los artículos siguientes y en las tablas salariales vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 20º.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por este Convenio tendrán el carácter de mínimas.

C

2.- A la entrada en vigor de este Convenio, de sus prórrogas y actualizaciones económicas o de cualquier disposición legal que afecte a su contenido económico, las empresas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

ARTÍCULO 21º.-TABLAS SALARIALES 2017.

Se acompañan como ANEXO VI al presente convenio las tablas salariales para el año 2017.La Comisión Paritaria se reunirá cada año para proceder con la actualización según el incremento salarial que se establezca por la Comisión Negociadora del VI CGSC, una vez que se publique en el BOE el incremento salarial pactado, y, enviar al Boletín Oficial de la Provincia la subida salarial aplicable que corresponda.

ARTÍCULO 22ª.- INCREMENTOS SALARIALES.

Para el año 2017, las tablas salariales del año 2016 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1,9 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2017, en concordancia con lo establecido en el artículo 52 del VI CGSC, al ser esta, materia reservada a la negociación de ámbito estatal.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales podrá hacerse hasta el final del mes siguiente al de la publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 23º.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que, de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías profesionales se establecen en el Anexo I, y, en la cuantía determinada en las tablas salariales vigentes en cada momento.

El salario base se devengará durante todos los días naturales, incluidos domingos y festivos.

ARTÍCULO 24º.- PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un plus de asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo en la cuantía determinada en las tablas salariales vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 25º.- ANTIGÜEDAD.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (B.O.E. de 21 de noviembre de 1996), el complemento personal de antigüedad se abonará conforme a las siguientes reglas:

1.- Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas a partir del día 21 de noviembre de 1996 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

C

2.- A los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 21 de noviembre de 1996, se les abonará un complemento personal en función de la antigüedad en la empresa que tuvieran consolidada a esa fecha y por el importe fijado en las tablas salariales que se publicaron por última vez en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca nº 100, de 4 de mayo de 2001.

Ese complemento se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

ARTÍCULO 26º.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA.

1.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas en jornada completa se les abonará un incremento del 25% sobre el salario base del Convenio. Si estas funciones se realizan en media jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2.- El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno sobre las trabajadas en ese período, equivalente al 25% sobre el salario base del Convenio si exceden de cuatro y al 10% si el período nocturno es inferior a cuatro horas.

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

3.- Por el trabajo realizado en alturas superiores a los 1500 metros sobre el nivel del mar, se abonará al trabajador un plus del 25% del salario base de este Convenio.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo previsto en los artículos 58 y 59 del VI CGSC.

ARTÍCULO 27º.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.

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

- Grados de discapacidad comprendido entre el 13 por 100 y 22 por 100: 17 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

- Grados de discapacidad comprendido entre el 23 por 100 y 32 por 100: 24 euros(Importe bruto por mes natural del complemento)

- Grados de discapacidad comprendido entre el 33 por 100 o superior: 34 euros (Importe bruto por mes natural del complemento)

C

2. 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.

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

ARTÍCULO 28º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes hacen constar su postura contraria a la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias requerirán siempre acuerdo previo verbal o escrito entre empresa y trabajador, salvo en circunstancias urgentes o de fuerza mayor en cuyo caso serán obligatorias para el trabajador.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 63.2 del VI CGSC, a fin de mantener o incrementar el volumen de empleo, las partes negociadoras instan a las empresas y trabajadores afectados por el Convenio a reducir y/o suprimir las horas extraordinarias cuando sea posible por razones técnicas, organizativas o productivas.

Las horas extraordinarias se abonarán en las cuantías señaladas en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 29º.- RETRIBUCIÓN DE VACACIONES.

Se establece una paga de vacaciones que se devengará en el período en que se disfruten las mismas, en la cuantía determinada en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio para cada uno de los niveles retributivos, incrementada en el importe del complemento personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador conforme a lo establecido en el artículo 25.

En el caso de fraccionarse la duración de las vacaciones esta paga se cobrará proporcionalmente a los días disfrutados en cada período.

En el supuesto de que a la finalización del contrato de trabajo el trabajador o trabajadora no haya percibido la paga de vacaciones por no haberlas disfrutado, se le abonará junto con el finiquito en la parte proporcional que le corresponda.

ARTÍCULO 30º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán antes de los días 30 y 20, respectivamente, en la cuantía fijada para cada nivel en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, incrementada en el importe del complemento

C

personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador/a conforme a lo establecido en el artículo 25.

ARTÍCULO 31º.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS E INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO. PROPORCIONALIDAD DE PAGAS EXTRAS.

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

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

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

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

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

ARTÍCULO 32º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Con el carácter de indemnización o suplido se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio un plus de transporte que, por su carácter compensatorio y extrasalarial no se computará para el pago de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones, ni indemnizaciones por despido.

El plus de transporte se abonará en las cuantías señaladas en las tablas salariales de aplicación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 33º.- HERRAMIENTA.

La empresa estará obligada a facilitar al trabajador o trabajadora las herramientas adecuadas para realizar su trabajo y éste/a a utilizarlas.

En el caso de que sea el trabajador o trabajadora quien facilite la arquilla completa, percibirá por su desgaste un complemento extrasalarial de 0,41euros por día de trabajo efectivo. En el subsector pintura, la herramienta debe facilitarla siempre la empresa.

C

ARTÍCULO 34º.- ROPA DE TRABAJO.

Proporcionará a cada trabajador o trabajadora un casco al año, botas, gafas, guantes o el equipo necesario, incluyendo ropa de trabajo según la actividad que desarrolle, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual y demás normas concordantes reguladoras de la seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 35º.- DIETAS.

La cuantía de las dietas para el año 2017, serán de 44,83 euros la dieta entera y de 13,25 euros la media dieta.

Cuando las empresas organicen y costeen la manutención y alojamiento del personal desplazado se pagará el 20 % de la dieta entera.

ARTÍCULO 36º.- KILOMETRAJE.

Si el centro de trabajo dista más de 4 Kilómetros de la localidad de residencia del trabajador y la empresa no facilita los medios de transporte, los gastos de locomoción a que se refiere el artículo 83 del CGSC se cuantifican en 0,20 euros por Kilómetro.

ARTÍCULO 37º.- PAGO DE RETRIBUCIONES.

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

2.- Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro 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 transferencia u otra modalidad de pago a través de la entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera de cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador o trabajadora.

5.- El trabajador o trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, cuantos datos personales, familiares y fiscales sean exigibles de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

C

ARTÍCULO 38º.- CLAUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Al tratarse de materia reservada del VI CGSC, tal y como establece en su artículo 12. b), en cuanto a la inaplicación de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17, del citado VI CGSC.

CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 39º.- JORNADA LABORAL.

1.- La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada partida, en cómputo anual, durante el periodo de vigencia del presente convenio será 1.736 horas.

2.- La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada continuada, en cómputo anual, será de 1.692 horas durante toda la vigencia del presente convenio, sin que deba practicarse reducción anual alguna en el periodo 2017-2021.

3.- Del cómputo anual establecido se desprenden una jornada semanal de 40 horas efectivas de trabajo en jornada partida y de 39 horas efectivas de trabajo en jornada continuada, respectivamente.

4.- Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, la jornada se realizará de lunes a viernes. En aquellas obras en que por sus condiciones climatológicas o por cualquier otra circunstancia no fuera posible cumplir esa jornada semanal, se respetarán las siguientes condiciones mínimas:

a) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

b) En ningún caso se podrán sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, a salvo de las circunstancias especiales de prolongación de jornada previstas en el artículo 68 del VI CGSC.

5.- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno/a de ellos.

6.- CALENDARIO PROVINCIAL: Durante la vigencia del presente convenio y sus prórrogas será de aplicación el calendario acordado mediante acuerdo por la Comisión Paritaria del Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Este calendario será de obligado cumplimiento salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio distribuyendo la jornada laboral pactada, los días laborables y las horas diarias.

C

7.- Se seguirá entendiendo como tiempo efectivo de trabajo aquellas interrupciones que así se consideren con anterioridad por pacto o por costumbre, manteniéndose idénticas condiciones a las que se vinieran observando hasta ahora.

ARTÍCULO 40º.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

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

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el artículo 70 del VI CGSC.

ARTÍCULO 41º.- VACACIONES.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables e, iniciándose su disfrute, en cualquier caso, en día laborable que no sea viernes.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

5.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora 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.

C

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

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

ARTÍCULO 42º.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 37 al 45 del VI CGSC, ambos inclusive.

CAPÍTULO V.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 43º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, cuando el trabajador o trabajadora tenga más de seis meses de antigüedad, la empresa abonará a partir del 31º día de baja y durante un plazo máximo de 60 días, la cantidad correspondiente para garantizar el 100% de su base reguladora.

En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ese abono complementario quedará garantizado a partir del día siguiente de la baja y mientras dure dicha situación. Para el nacimiento de esta obligación el trabajador o trabajadora deberá tener más de seis meses de antigüedad.

Con independencia de la antigüedad del trabajador o trabajadora, cuando por incapacidad temporal debida a enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional sea necesaria su hospitalización, la empresa abonará la cantidad correspondiente para garantizar el salario normal del mismo, mientras dure la aludida incapacidad temporal en régimen de hospitalización.

No será de aplicación lo pactado en los párrafos anteriores en los casos de accidente no laboral.

Para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Provincial regirá, dado el carácter más beneficioso, la regulación de la mejora de la prestación por incapacidad contenida en el presente artículo.

Clausurado el centro de trabajo por finalización de obras o por causas no imputables a la empresa o cuando correspondiese al trabajador cesar por finalización de su contrato este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

ARTÍCULO 44º.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTE.

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

C

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

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 47.000 € para toda la vigencia del convenio.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 28.000 € para toda la vigencia del convenio.

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

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 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 aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

ARTÍCULO 45º.- JUBILACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 96 del VI CGSC y la legislación vigente en cada momento en materia de jubilación.

CAPÍTULO VI.- FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 46º.- CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 47º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

C

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador o trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Utilizar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

ARTÍCULO 48º.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador o trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador o trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

C

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o trabajadora, o, a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el/la trabajador/a hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o empresaria, o, a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 49º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral..
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

C

12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTÍCULO 50º.- SANCIONES. APLICACIÓN.

1.- Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Faltas leves:

a) Amonestación verbal
b) Amonestación por escrito

- Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

- Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días
b) Despido

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
b) La categoría profesional del mismo.
c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con

C

carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

ARTÍCULO 51º.- OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 52º.- NORMAS DE APLICACION.

En todo lo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en los Reglamentos que la desarrollan, en especial el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; así como lo previsto en el Libro Segundo del VI CGSC.

CAPÍTULO VIII.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 53º.- 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 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, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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 plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

c) Los 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/a o varios de ellos.

ARTÍCULO 54º.- 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:

C

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 55º.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en este Convenio se aplicarán como normas supletorias el VI Convenio General del Sector de la Construcción, en tanto no se promulgue otra disposición legal o Convenio que la sustituya, así como las demás disposiciones que sean de aplicación en cada momento.

SEGUNDA.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Tendrá los mismos cometidos que los señalados en el artículo 112 del VI CGSC.

Estará compuesta por dos miembros por cada una de las partes, sindical y empresarial, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio y elegidos por los representantes de cada una de ellas de la forma que consideren oportuna las respectivas organizaciones. El presidente/a y el secretario/a se elegirán por ellos. Ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

TERCERA.- FORMACIÓN CONTINUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales durante los años de vigencia del presente convenio, 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 F.L.C.

b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo 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

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

d) El personal solicitante deberá haber superado el período 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/la trabajador/a tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

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

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

CUARTA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL CONFLICTOS LABORALES.

1. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos (A.S.E.C. V), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

2. Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), publicado en el BOA de 11 de junio de 2013. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para los trabajadores y empresas vinculados por el presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de construcción

QUINTA.- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.

Dado que el Sector de la Construcción se ha dotado de un instrumento paritario, la Fundación Laboral de la Construcción, entre cuyos fines fundacionales se incluye la formación a empresarios y trabajadores, las partes firmantes acuerdan que sea la FLC quien desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

SEXTA.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1.- El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgos.

C

2.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el/la empresario/a y/o sus representantes en número igual a de los Delegados de Prevención, de la otra.

3.- Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las proposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

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

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o de las Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones en implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándoles traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudiera elevar estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de las empresas de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad y salud, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del Comité.

e) El Comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

f) El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

4.- Los comités de seguridad y salud se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia estimadas por su presidente y fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

5.- Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal.

C

En las empresas de menos de treinta trabajadores, el/la delegado/a de prevención será el/la delegado/a de personal, estando obligado/a a desempeñar sus funciones de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un/a delegado/a de prevención que será elegido/a por y entre los delegados de personal.

Sus funciones serán las establecidas en la legislación de prevención de riesgos laborales. Además, en aquellas empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de prevención.

SEPTIMA.- IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los principios establecidos en el artículo 114 del TITULO IV del VI CGSC. En este sentido se ha procurado modelar la redacción del presente convenio teniendo en cuenta tanto el género femenino, como el masculino, en la diferenciación del uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades, evitando el uso sistemático del masculino, en singular, siendo utilizado el género neutro para el plural, como genérico para englobar a todas las personas, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Se exceptúa de esta adecuación el ANEXO II del presente Convenio por tratarse de una transcripción literal del VI CGSC.

OCTAVA.- PLUS DE CONSERVACION, GUARDIAS, RETEN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIALIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS.

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

a) Concepto y cuantía.– Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del anexo X del VI CGSC que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurran o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada

C

ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador o trabajadora equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.– Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria. – El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contratas nuevas que se liciten desde el 27 de septiembre de 2017, día siguiente a la publicación del VI CGSC en el Boletín Oficial del Estado.

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

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

C

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

3. En el anexo X del VI CGSC se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales, que se incorpora a continuación en el presente ANEXO.

4. En el anexo XI del VI CGSC se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos, equivalentes a los del ANEXO I.A y que se incorpora a continuación de la clasificación profesional en el presente ANEXO

Clasificación profesional del Sector de la Construcción

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

*1. **Gestión técnica, diseño y planificación**.*

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

*2. **Producción y actividades asimiladas**.*

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

*3. **Servicios transversales**.*

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

a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.
b) Calidad.
c) Medio ambiente.
d) Prevención de riesgos laborales.
e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)

C

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

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

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

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

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

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

- ***GRUPO 1***

CRITERIOS GENERALES

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

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

- *Área de producción y actividades asimiladas*

1. *Limpieza y ordenación del centro de trabajo.*

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

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

C

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

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

6. *Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo..*

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

- *Área de servicios transversales*

1. *Realización de recados y encargos.*

2. *Aseo y limpieza de locales y oficinas.*

- ***GRUPO 2***

CRITERIOS GENERALES

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

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

- *Área de producción y actividades asimiladas*

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

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

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

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

C

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

- *Área de servicios transversales*

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

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

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

4. *Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.*

- ***GRUPO 3***

CRITERIOS GENERALES

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

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

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

- *Área de gestión técnica, diseño y planificación*

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

- *Área de producción y actividades asimiladas*

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

C

2. *Interpretar planos y croquis sencillos.*

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

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

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

- *Área de servicios transversales*

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

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

3. *Desarrollar tareas de atención al cliente.*

4. *Grabar datos en los sistemas informáticos.*

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

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

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

- ***GRUPO 4***

CRITERIOS GENERALES

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

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

C

- *Área de gestión técnica, diseño y planificación*

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

- *Área de producción y actividades asimiladas*

  1. *Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).*
  2. *Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.*
  3. *Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.*
  4. *Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la "cuadrilla" a pie de tajo.*
  5. *Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.*
  6. *Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.*
  7. *Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.*
  8. *Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.*

- *Área de servicios transversales*

  1. *Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.*
  2. *Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.*
  3. *Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.*
  4. *Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.*
  5. *Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).*

C

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.*

C

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.*

C

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.*

C

- *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.

C

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

- *Área de gestión técnica, diseño y planificación*

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

- *Área de producción y actividades asimiladas*

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

- *Área de servicios transversales*

  1. *Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.*
  2. *Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.*
  3. *Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.*

- ***GRUPO 8***

CRITERIOS GENERALES

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible.

C

Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

FORMACIÓN

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

TAREAS

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

- *Área de gestión técnica, diseño y planificación*

  1. *Diseñar y dirigir la política general de la empresa.*
  2. *Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.*
  3. *Diseñar y dirigir la política comercial.*
  4. *Diseñar y dirigir la política financiera.*

C

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos			
GRUPO PROFE-SIONAL	**ÁREA FUNCIONAL**		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 1		Peón/a ordinario/a. 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/a. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón/a especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico/a en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2ª. Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero/a motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor/a. Nivel IX. Almacenero/a. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
GRUPO 3	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial/a de 2ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1ª. Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial/a de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador/a. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor/a de plaza. Nivel VIII. Cobrador/a. Nivel X.

CSVLT2E0LT9KRFFANBOP

C

GRUPO 4	Delineante de 1ª. Nivel VI. Delineante de 2ª. Nivel VII. Técnico de organización de 1ª.Nivel VI. Técnico de organización de 2ª. Nivel VII. Inspector/a de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial/a de 1ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico/a en topografía de 2ª. Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado/a de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón/a dragador/a. Nivel VI. Patrón/a de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador/a de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero/a de primera. Nivel VIII. Barrenero/a–picador/a. Nivel VIII. Oficial/a de 1ª. (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador/a. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial/a administrativo de 1ª. Nivel VI. Oficial/a administrativo de 2ª. Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado/a de sección (Laboratorio).Nivel IV. Jefe/a de almacén. Nivel IX.
GRUPO 5	Delineante superior/a. Nivel V. Jefe/a de sección de organización de 1ª. Nivel III. Jefe/a de sección de organización de 2ª. Nivel V.	Escultor/a de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico/a en topografía de 1ª. Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe/a o encargado/a de sección o taller. Nivel VI. Encargado/a general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe/a administrativo de 2ª. Nivel V. Jefe/a 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/a general. Nivel IV. Jefe/a de fabricación o encargado/a general de fábrica. Nivel IV.	Jefe/a de personal. Nivel IV. Jefe/a administrativo de 1ª. Nivel III. Ayudantes técnicos/as sanitarios / Diplomado/a Universitario/a en Enfermería. Nivel IV. Encargado/a de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.

C

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/a. Gerentes de empresa. Subdirector/a general. Inspector/a general. Secretario/a general.		

ANEXO I.A
NIVELES RETRIBUTIVOS

TABLAS DE RETRIBUCIONES DIARIAS
(Personal que se rige por esta tabla)

Nivel VII: capataz, auxiliar técnicode obra, especialista de oficio.
Nivel VIII: oficial/a de 1ª de oficio.
Nivel IX: auxiliar administrativo de obra, oficial/a de 2ª de oficio.
Nivel X: listero/a, ayudante de oficio, especialista de 1ª
Nivel XI: especialista de 2ª, peón/a especializado.
Nivel XII: peón/a ordinario.
Nivel XIII: pinches de 17 a 18 años.
Nivel XIV: pinches de 16 a 17 años.

C

TABLAS DE RETRIBUCIONES MENSUALES
(Personal que se rige por esta tabla)

Nivel II: personal titulado superior.
Nivel III: personal titulado medio, jefe/a administrativo de 1ª.
Nivel IV: jefe/a de personal, ayudante de obra, encargado/a general, encargado/a general de fábrica.
Nivel V: jefe/a administrativo de 2ª, delineante superior, encargado/a general de obra, jefe/a de sección de organización de 2ª, jefe/a de compras.
Nivel VI: oficial/a administrativo de 1ª, delineante de 1ª, técnico de organización de 1ª, encargado/a o jefe/a de taller, escultor/a de piedra y mármol, encargado/a de sección.
Nivel VIII: técnico de organización de 2ª, delineante de 2ª, topógrafo/a de 2ª, analista de 1ª, viajante.
Nivel IX: auxiliar administrativo, ayudante topógrafo/a, auxiliar de organización, conserje, vendedor/a, calcador/a.
Nivel X: auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero/a, enfermero/a, guarda jurado, cobrador/a.
Nivel XII: limpiador/a.
Nivel XIII: aspirante administrativo, aspirante técnico/a, botones de 17 a 18 años.
Nivel XIV: botones de 16 a 17 años.

C

ANEXO II

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

RECIBO DE FINIQUITO

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

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.

En _____ a _____ de _____ de _____

El Trabajador

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

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

SELLO Y FIRMA

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

(1) Indicar "SI" o "NO" según la decisión que, al respecto adopte el trabajador.
(2) Nota: para que se pueda considerar válidamente extinguida la relación laboral, el finiquito deberá ser expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca.

C

ANEXO III.- DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA.

EMPRESA_____

TRABAJADOR/A_____

GRUPO PROFESIONAL/NIVEL _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24.3 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha _____ de _____ de 2.0___, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador/a acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "_____" a partir del día _____ de _____ de 2.0_____

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

El/La Trabajador/a, La empresa,

C

ANEXO IV.- NOTIFICACION 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……
……..……..……

……., a ……. de ……. de ……

FIRMA Y SELLO

Fdo.: ……..……..
DNI: …….

Por triplicado

CSVLT2E0LT9KRFFANBOP

ANEXO V: CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS QUE SE DEVENGAN						JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	PLUS ASIST.	PLUS TRANSP	COMP EXTRA.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros (*)	Tres días naturales. Cinco días si necesita efectuar desplazamiento. Seis días si se trata de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que necesiten desplazarse a su país	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho/ Acreditación del desplazamiento
Enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos(*)	Dos días naturales. Cuatro días si necesita efectuar desplazamiento (**)	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo/a o adopción(*)	Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable. Cuatro días si necesita efectuar desplazamiento al efecto. Cinco días si se trata de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que necesiten desplazarse a su país	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado/ Acreditación del desplazamiento
Matrimonio del trabajador/a	Quince días naturales	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual(*)	Un día laborable	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y/o personal o concurrir a exámenes de estudios universitarios o de formación profesional reconocidos oficialmente. (*)	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta que el hijo/a tenga nueve meses (disfrutable por el padre o por la madre si los dos trabajan)	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora o bien, alternativamente, reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción/ En el caso del padre: certificado de no ejercicio de este derecho por la madre
Guarda legal de menores de 12 años; de padres, hijos, cónyuges, nietos, suegros, hermanos y abuelos incapacitados por edad o enfermedad; y de minusválidos que no trabajen.	Reducción de la jornada habitual de trabajo entre un mínimo de 1/8 y un máximo de la mitad y reducción de las retribuciones en igual proporción.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijo/a (*)	El día natural. Tres días si necesita efectuar desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(*) Será aplicable el supuesto a parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente concurriendo las mismas circunstancias.
(**) La disposición de esta licencia, podrá realizarse en días no consecutivos, mientras dure el hecho causante.

C

CSVLT2E0LT9KRFFANBOP

ANEXO VI-A

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA
DIARIAS 2017

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	34,65	33,73	32,42	31,52	30,75	30,15
PLUS ASIST. (1)	12,38	12,38	12,38	12,38	12,38	12,38
PAGA DE JUNIO	1.488,97	1.450,69	1.395,31	1.357,52	1.323,72	1.300,22
PAGA DE NAVIDAD	1.488,97	1.450,69	1.395,31	1.357,52	1.323,72	1.300,22
VACACIONES	1.488,97	1.450,69	1.395,31	1.357,52	1.323,72	1.300,22
TOTAL ANUAL	18.761,12	18.338,08	17.733,09	17.318,22	16.958,87	16.687,37
PLUS TRANSP.(1)	5,06	5,06	5,06	5,06	5,06	5,06
TOTAL ANUAL (2)	**19.859,14**	**19.436,10**	**18.831,11**	**18.416,24**	**18.056,89**	**17.785,39**

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razon de 12,38 y 5,06 euros/día, respectivamente.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

C

CSVLT2E0LT9KRFFANBOP

ANEXO VI-B

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
TABLAS MENSUALES 2017

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	1.243,09	1.175,22	1.139,12	1.106,92	1.084,97	1.039,29	1.012,27	972,95	946,21	922,80	905,38	574,30
PLUS ASIST. (1)	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56	247,56
TOTAL MES	1.490,65	1.422,78	1.386,68	1.354,48	1.332,53	1.286,85	1.259,83	1.220,51	1.193,77	1.170,36	1.152,94	821,86
PAGA JUNIO	1.774,80	1.682,06	1.628,60	1.591,69	1.550,73	1.488,97	1.450,69	1.395,31	1.357,52	1.323,72	1.300,22	833,77
PAGA NAVIDAD	1.774,80	1.682,06	1.628,60	1.591,69	1.550,73	1.488,97	1.450,69	1.395,31	1.357,52	1.323,72	1.300,22	833,77
VACACIONES	1.774,80	1.682,06	1.628,60	1.591,69	1.550,73	1.488,97	1.450,69	1.395,31	1.357,52	1.323,72	1.300,22	833,77
TOTAL ANUAL	21.721,55	20.696,76	20.139,28	19.674,35	19.310,02	18.622,26	18.210,20	17.611,54	17.204,03	16.845,12	16.583,00	11.541,77
PLUS TRANSP. (1)	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68
TOTAL MES	1.592,33	1.524,46	1.488,36	1.456,16	1.434,21	1.388,53	1.361,51	1.322,19	1.295,45	1.272,04	1.254,62	923,54
TOTAL ANUAL (2)	**22.840,03**	**21.815,24**	**21.257,76**	**20.792,83**	**20.428,50**	**19.740,74**	**19.328,68**	**18.730,02**	**18.322,51**	**17.963,60**	**17.701,48**	**12.660,25**

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razon de 12,38 y 5,06 euros/día, respectivamente.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

C

CSVLT2E0LT9KRFFANBOP

ANEXO VI-C

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS - AÑO 2017

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	19,45	22,69	27,56	30,80	32,42
Plus asistencia (1)	7,43	8,67	10,52	11,76	12,38
Paga de junio	837,19	976,72	1.186,01	1.325,54	1.395,31
Paga de Navidad	837,19	976,72	1.186,01	1.325,54	1.395,31
Vacaciones	837,19	976,72	1.186,01	1.325,54	1.395,31
Total anual	10.639,63	12.412,70	15.073,47	16.846,54	17.733,09
Plus transporte (1)	5,06	5,06	5,06	5,06	5,06
*** Total anual (2)**	**11.737,65**	**13.510,72**	**16.171,49**	**17.944,56**	**18.831,11**

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del año y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

C

CSVLT2E0LT9KRFFANBOP

ANEXO VI-C

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS - AÑO 2017

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	583,77	681,07	827,01	924,30	972,95
Plus asistencia (1)	148,54	173,29	210,43	235,18	247,56
Total mes	732,31	854,36	1.037,44	1.159,48	1.220,51
Paga de junio	837,19	976,72	1.186,01	1.325,54	1.395,31
Paga de Navidad	837,19	976,72	1.186,01	1.325,54	1.395,31
Vacaciones	837,19	976,72	1.186,01	1.325,54	1.395,31
Total anual	10.566,98	12.328,12	14.969,87	16.730,90	17.611,54
*** Plus transporte (1)**	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68
**** Total mes**	833,99	956,04	1.139,12	1.261,16	1.322,19
**** Total anual (2)**	**11.685,46**	**13.446,60**	**16.088,35**	**17.849,38**	**18.730,02**

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del mes.

** Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

C

C

ANEXO VI-D PRECIO HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2017

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN ANTIG	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,34	18,40	18,85	19,07	19,29	19,41	19,54	19,66	19,79	19,92	20,05	20,17	20,29	20,41	20,55	20,67	20,79	20,91	21,03	21,16	21,28
NIVEL III	0,33	17,51	17,92	18,13	18,35	18,47	18,59	18,70	18,82	18,94	19,05	19,17	19,29	19,41	19,52	19,63	19,75	19,88	20,00	20,12	20,24
NIVEL IV	0,32	17,03	17,43	17,64	17,84	17,95	18,06	18,18	18,29	18,41	18,53	18,65	18,77	18,88	18,99	19,10	19,21	19,32	19,43	19,55	19,66
NIVEL V	0,31	16,63	17,03	17,23	17,42	17,54	17,65	17,76	17,87	17,97	18,09	18,20	18,32	18,42	18,53	18,65	18,76	18,87	18,98	19,09	19,20
NIVEL VI	0,30	16,31	16,71	16,91	17,10	17,21	17,31	17,43	17,54	17,64	17,75	17,86	17,97	18,09	18,19	18,30	18,41	18,52	18,63	18,73	18,83
NIVEL VII	0,30	15,87	16,40	16,59	16,77	16,88	16,98	17,09	17,19	17,29	17,40	17,50	17,60	17,71	17,81	17,92	18,02	18,13	18,09	18,20	18,30
NIVEL VIII	0,29	15,51	15,88	16,07	16,24	16,35	16,46	16,57	16,67	16,76	16,49	16,97	17,07	17,18	17,27	17,38	17,48	17,58	17,69	17,78	17,88
NIVEL IX	0,28	15,06	15,41	15,59	15,76	15,86	15,96	16,06	16,16	16,25	16,36	16,46	16,55	16,65	16,75	16,85	16,94	17,05	17,14	17,24	17,28
NIVEL X	0,27	14,64	14,99	15,16	15,32	15,42	15,52	15,62	15,72	15,81	15,90	15,99	16,08	16,17	16,28	16,39	16,48	16,58	16,68	16,76	16,86
NIVEL XI	0,27	14,35	14,70	14,86	15,03	15,12	15,21	15,30	15,40	15,49	15,58	15,68	15,77	15,86	15,95	16,04	16,13	16,23	16,32	16,42	16,51
NIVEL XII	0,26	14,10	14,42	14,59	14,76	14,85	14,94	15,04	15,13	15,21	15,30	15,38	15,47	15,56	15,65	15,74	15,84	15,93	16,02	16,12	16,21
NIVEL XIV 16-21 1	0,17	9,04																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,20	10,55																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,24	12,81																			
NIVEL XIV 16-21	0,27	14,34																			
SIN LIMITE 1.																					
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2.	0,28	15,08																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,34	21,39	21,52	21,64	21,77	21,89	22,01	22,14	22,26	22,39	22,48	22,56	22,64	22,74	22,83
NIVEL III	0,33	20,33	20,45	20,57	20,68	20,80	20,92	21,04	21,15	21,27	21,36	21,44	21,53	21,61	21,69
NIVEL IV	0,32	19,77	19,87	19,98	20,11	20,22	20,34	20,46	20,58	20,68	20,76	20,84	20,92	21,00	21,09
NIVEL V	0,31	19,30	19,41	19,52	19,63	19,74	19,85	19,97	20,07	20,19	20,27	20,34	20,43	20,51	20,58
NIVEL VI	0,30	18,92	19,02	19,13	19,25	19,35	19,46	19,58	19,68	19,79	19,87	19,94	20,02	20,11	20,17
NIVEL VII	0,30	18,39	18,49	18,60	18,70	18,81	18,91	19,01	19,12	19,22	19,29	19,37	19,44	19,52	19,60
NIVEL VIII	0,29	17,97	18,07	18,17	18,28	18,38	18,49	18,59	18,70	18,79	18,86	18,93	19,01	19,08	19,15
NIVEL IX	0,28	17,37	17,47	17,57	17,66	17,76	17,86	17,96	18,06	18,16	18,22	18,29	18,36	18,43	18,51
NIVEL X	0,27	16,93	17,02	17,11	17,21	17,32	17,41	17,51	17,61	17,69	17,76	17,83	17,90	17,96	18,03
NIVEL XI	0,27	16,58	16,67	16,77	16,86	16,96	17,05	17,14	17,23	17,33	17,40	17,47	17,53	17,60	17,66
NIVEL XII	0,26	16,29	16,38	16,47	16,57	16,66	16,75	16,85	16,94	17,02	17,09	17,16	17,23	17,29	17,35

CSVLT2E0LT9KRFFANBOP

ANEXO VI-D PRECIO HORA EXTRAORDINARIA FESTIVO AÑO 2017

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN ANTIG	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,39	21,00	21,51	21,78	22,03	22,17	22,32	22,45	22,60	22,74	22,88	23,02	23,16	23,32	23,45	23,60	23,74	23,88	24,02	24,16	24,30
NIVEL III	0,37	20,03	20,50	20,74	20,98	21,12	21,25	21,39	21,53	21,66	21,79	21,93	22,07	22,20	22,33	22,47	22,60	22,74	22,87	23,00	23,13
NIVEL IV	0,36	19,45	19,92	20,16	20,39	20,22	20,65	20,78	20,91	21,03	21,17	21,29	21,42	21,56	21,70	21,83	21,96	22,08	22,22	22,34	22,47
NIVEL V	0,35	18,98	19,43	19,66	19,90	20,02	20,14	20,26	20,38	20,52	20,65	20,78	20,91	21,04	21,15	21,29	21,41	21,55	21,68	21,80	21,92
NIVEL VI	0,35	18,64	19,09	19,31	19,53	19,65	19,77	19,91	20,03	20,15	20,27	20,40	20,52	20,65	20,77	20,90	21,02	21,15	21,27	21,39	21,52
NIVEL VII	0,34	18,14	18,57	18,78	18,99	19,12	19,23	19,35	19,46	19,59	19,71	19,83	19,95	20,07	20,20	20,32	20,45	20,57	20,69	20,80	20,92
NIVEL VIII	0,33	17,70	18,13	18,33	18,54	18,66	18,78	18,89	19,01	19,12	19,24	19,35	19,47	19,59	19,71	19,83	19,95	20,07	20,18	20,30	20,42
NIVEL IX	0,32	17,14	17,54	17,75	17,94	18,05	18,17	18,28	18,39	18,51	18,62	18,73	18,84	18,95	19,07	19,18	19,29	19,40	19,51	19,63	19,74
NIVEL X	0,31	16,76	17,14	17,34	17,53	17,64	17,75	17,86	17,97	18,08	18,19	18,30	18,41	18,52	18,63	18,74	18,85	18,96	19,07	19,18	19,29
NIVEL XI	0,30	16,35	16,74	16,94	17,12	17,22	17,33	17,44	17,54	17,65	17,75	17,86	17,96	18,08	18,20	18,30	18,40	18,51	18,61	18,72	18,82
NIVEL XII	0,30	16,09	16,48	16,66	16,84	16,94	17,05	17,15	17,26	17,36	17,46	17,56	17,65	17,75	17,86	17,97	18,08	18,19	18,29	18,41	18,51
NIVEL XIV 16-21 1	0,19	10,28																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,22	12,00																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,27	14,56																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 1.	0,30	16,28																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2.	0,32	17,15																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,39	24,43	24,56	24,71	24,85	24,99	25,13	25,27	25,41	25,56	25,66	25,76	25,86	25,96	26,07
NIVEL III	0,37	23,26	23,40	23,53	23,66	23,80	23,93	24,07	24,20	24,33	24,42	24,51	24,61	24,70	24,80
NIVEL IV	0,36	22,58	22,71	22,84	22,97	23,10	23,23	23,36	23,49	23,62	23,71	23,81	23,90	23,99	24,09
NIVEL V	0,35	22,03	22,15	22,27	22,41	22,53	22,66	22,79	22,92	23,04	23,13	23,22	23,31	23,41	23,49
NIVEL VI	0,35	21,62	21,75	21,87	22,00	22,12	22,25	22,37	22,49	22,61	22,70	22,79	22,87	22,96	23,06
NIVEL VII	0,34	21,03	21,14	21,26	21,38	21,50	21,62	21,74	21,85	21,98	22,07	22,15	22,23	22,32	22,41
NIVEL VIII	0,33	20,52	20,63	20,74	20,86	20,97	21,09	21,21	21,33	21,44	21,52	21,60	21,68	21,76	21,86
NIVEL IX	0,32	19,84	19,95	20,07	20,18	20,29	20,40	20,51	20,62	20,74	20,82	20,90	20,98	21,06	21,14
NIVEL X	0,31	19,38	19,49	19,59	19,71	19,82	19,93	20,04	20,15	20,26	20,33	20,41	20,50	20,57	20,64
NIVEL XI	0,30	18,90	19,01	19,11	19,23	19,34	19,44	19,55	19,65	19,77	19,84	19,91	19,99	20,06	20,14
NIVEL XII	0,30	18,60	18,70	18,80	18,91	19,01	19,12	19,22	19,33	19,43	19,51	19,58	19,66	19,73	19,81

C

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

5464

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de aprobación del calendario provincial para el año 2018 del convenio colectivo de trabajo para las INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS de la provincia de Huesca.

Vista el Acta de fecha 1 de diciembre de 2017 suscrita por los integrantes de la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número: 22000105012002), que teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 7 y 8 del vigente Convenio Provincial, aprueba el calendario laboral para el año 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Servicio Provincial con notificación a la Comisión Paritaria.

2.- Disponer la publicación del acta en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 14 de diciembre de 2017. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

ACTA

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA, DE 1 DE DICIEMBRE DE 2017.

ASISTENTES:

POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL
D. FRANCISCO BERNAD ALEJOS-PÌTA
Dña. MANUELA PASTOR RANCHAL

POR EL SINDICATO CC.OO. DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS.
D. ANTONIO LÓPEZ MONCLÚS

ASESOR:
D. MARIANO ÁLVAREZ PINA

POR EL SINDICATO U.G.T. FICA
D. ANTONIO RODELLAR PORTA

En la ciudad de Huesca, en los locales de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca, sitos en la Plaza Luis López Allué n 3, 3º, siendo las diez horas del día uno de diciembre de dos mil diecisiete, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo en la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Huesca, compuesta por las personas arriba reseñadas, que comparecen en su calidad de representantes de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUESCA y de los trabajadores representados por UGT FICA y CC.OO de Construcción y Servicios, actuando en funciones de Secretaria Dña. Manuela Pastor Ranchal.

Abierta la sesión, ambas partes se reconocen representatividad y legitimación suficientes para que los acuerdos que se adopten tengan eficacia general dentro del ámbito de aplicación del Convenio. Con ese objeto, declaran válidamente constituida la comisión paritaria y adoptan por unanimidad los siguientes acuerdos:

1º.- Aprobar inicialmente el calendario provincial para el **año 2018**.

Durante el año 2018, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada efectiva de 1.736 horas o 217 días laborables, se considerarán festivos los días 2 y 5 de enero, 2 y 30 de abril, 2 de noviembre y 7,24,26,27,28 y 31 de diciembre.

Además de los anteriores, serán festivos los dos días señalados como fiestas locales por el Ayuntamiento de la localidad donde cada empresa tenga su domicilio social, que deberán coincidir necesariamente con un día laborable.

A

Este calendario será de obligado cumplimiento, salvo en aquellas empresas que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio distribuyendo la jornada laboral, los días laborables y las horas diarias de una forma distinta.

2º.- Remitir la presente acta y sus anexos junto con la demás documentación requerida por el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro, depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón al Registro de depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de Aragón para su registro, depósito y remisión al Boletín Oficial de la Provincia a efectos de su publicación, siendo autorizado para ello por unanimidad Dª. Manuela Pastor Ranchal.

Y no habiendo más asuntos a tratar se levanta la reunión, siendo las diez horas y media del día expresado, firmando la presente acta en prueba de conformidad todos los presentes.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

451

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las Tablas Salariales y subsanación del error tipográfico del artículo 39.2 del Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huesca.

Vista el Acta de fecha 17 de enero de 2019, suscrita por los integrantes de la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 7 y 8 del vigente convenio se aprueban las Tablas Salariales para el año 2018 y la subsanación del error tipográfico advertido en el artículo 39.2 del Convenio Colectivo, publicado en el BOP de 11 de enero 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del Acta citada en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la Comisión Paritaria.

2.- Disponer la publicación del acta de subsanación del artículo 39.2 y de las tablas salariales para el año 2018 en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 26 de enero de 2018. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

ACTA

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA, DE 17 DE ENERO DE 2018.

ASISTENTES:
POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL:
DÑA. ANA PORTA BARRACA
DÑA. MANUELA PASTOR RANCHAL
ASESOR: D. FRANCISCO DE ASIS BERNAD ALEJOS-PITA

POR EL SINDICATO CC.OO.:
D. ANTONIO LÓPEZ MONCLÚS
ASESOR: D. MARIANO ÁLVAREZ PINA

POR EL SINDICATO U.G.T.:
D. ANTONIO RODELLAR PORTA

En la ciudad de Huesca, en los locales de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca, sitos en la Plaza Luis López Allué nº 3, 3º, siendo las diecisiete horas del día diecisiete de enero de dos mil dieciocho, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo en la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Huesca, compuesta por las personas arriba reseñadas, que comparecen en su calidad de representantes de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUESCA y de los trabajadores representados por UGT FICA y CC.OO de Construcción y Servicios, actuando en funciones de Secretario Dña. Manuela Pastor Ranchal.

La Comisión adopta los siguientes ACUERDOS:

1º.- INCREMENTO DE CONVENIO PARA EL AÑO 2018.

En aplicación de la Resolución de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de la comisión negociadora del VI Convenio General del Sector de la Construcción (BOE de 9 de enero de 2018), por la que se acuerda el incremento salarial para el año 2018, se pacta un incremento salarial para el año 2018 del 2 por ciento, tomando como base las tablas salariales de 2017.

Asimismo se acuerda que la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2018.

A

En todo caso, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Provincial, y en el artículo 53 del Convenio General del Sector de la Construcción en cuanto a la absorción y compensación de los aumentos o mejoras económicas.

2º.- TABLAS SALARIALES

Se aprueban y se incluyen como Anexos del Convenio Colectivo de Trabajo en la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Huesca, en sustitución de las actuales, las Tablas de retribuciones que se acompañan a éste acta y que se suscriben por todos los miembros de la Comisión:

1º.- Tablas salariales 2018, resultado de aplicar un incremento del 2% sobre las tablas vigentes del 2017, teniendo éstas efectos económicos desde el 1 de enero de 2018.

2º.- Las tablas salariales resultarán de aplicación a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

3º.-Las diferencias salariales (atrasos), devengadas desde el día 1 de enero de 2018 hasta la fecha de publicación de las tablas en el boletín oficial de la provincia podrán abonarse por las empresas hasta el final del mes siguiente al de la publicación.

4º.- Remitir la presente acta y sus anexos junto con la demás documentación requerida al registro de Convenios Colectivos REGCON, para su registro, depósito y remisión al Boletín Oficial de la Provincia a efectos de su publicación, siendo autorizado para ello por unanimidad Dña. Manuela Pastor Ranchal, con D.N.I. 30.824.934N.

3º.- SUBSANACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA (2.017-2.021).

Advertido un error tipográfico en el artículo 39.2 del Convenio Colectivo Provincial publicado en el B.O.P. nº 8, de 11 de enero de 2018, se acuerda subsanarlo, de forma que donde el texto publicado dice que la jornada para los trabajadores que hagan jornada continuada, en cómputo anual, será de 1.692 horas anuales debe decir que la jornada ordinaria laboral en el caso de jornada continuada, en cómputo anual, será de 1.720 horas.

Y no habiendo más asuntos a tratar se levanta la reunión, siendo las dieciocho horas minutos del día expresado, firmando la presente acta en prueba de conformidad todos los presentes.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CSV7Z7ZXX23LJFCANBOP

Tablas1

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA
DIARIAS 2018

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	35,34	34,40	33,07	32,15	31,37	30,75
PLUS ASIST. (1)	12,63	12,63	12,63	12,63	12,63	12,63
PAGA DE JUNIO	1.518,75	1.479,70	1.423,22	1.384,67	1.350,19	1.326,22
PAGA DE NAVIDAD	1.518,75	1.479,70	1.423,22	1.384,67	1.350,19	1.326,22
VACACIONES	1.518,75	1.479,70	1.423,22	1.384,67	1.350,19	1.326,22
TOTAL ANUAL	19.135,86	18.703,81	18.088,82	17.664,97	17.300,23	17.020,62
PLUS TRANSP.(1)	5,16	5,16	5,16	5,16	5,16	5,16
TOTAL ANUAL (2)	**20.255,58**	**19.823,53**	**19.208,54**	**18.784,69**	**18.419,95**	**18.140,34**

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razon de 12,63 y 5,16 euros/día, respectivamente
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo

CSV7Z7ZXX23LJFCANBOP

CSV7Z7ZXX23LJFCANBOP

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
TABLAS MENSUALES 2018

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	1.267,95	1.198,72	1.161,90	1.129,06	1.106,67	1.060,08	1.032,52	992,41	965,13	941,26	923,49	585,79
PLUS ASIST. (1)	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51	252,51
TOTAL MES	1.520,46	1.451,23	1.414,41	1.381,57	1.359,18	1.312,59	1.285,03	1.244,92	1.217,64	1.193,77	1.176,00	838,30
PAGA JUNIO	1.810,30	1.715,70	1.661,17	1.623,52	1.581,74	1.518,75	1.479,70	1.423,22	1.384,67	1.350,19	1.326,22	850,45
PAGA NAVIDAD	1.810,30	1.715,70	1.661,17	1.623,52	1.581,74	1.518,75	1.479,70	1.423,22	1.384,67	1.350,19	1.326,22	850,45
VACACIONES	1.810,30	1.715,70	1.661,17	1.623,52	1.581,74	1.518,75	1.479,70	1.423,22	1.384,67	1.350,19	1.326,22	850,45
TOTAL ANUAL	22.155,96	21.110,63	20.542,02	20.067,83	19.696,20	18.994,74	18.574,43	17.963,78	17.548,05	17.182,04	16.914,66	11.772,65
PLUS TRANSP. (1)	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71
TOTAL MES	1.624,17	1.554,94	1.518,12	1.485,28	1.462,89	1.416,30	1.388,74	1.348,63	1.321,35	1.297,48	1.279,71	942,01
TOTAL ANUAL (2)	**23.296,77**	**22.251,44**	**21.682,83**	**21.208,64**	**20.837,01**	**20.135,55**	**19.715,24**	**19.104,59**	**18.688,86**	**18.322,85**	**18.055,47**	**12.913,46**

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razon de 12,63 y 5,16 euros/día, respectivamente.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

CSV7Z7ZXX23LJFCANBOP

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS - AÑO 2018

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	19,84	23,15	28,11	31,42	33,07
Plus asistencia (1)	7,58	8,84	10,74	12,00	12,63
Paga de junio	853,93	996,25	1.209,74	1.352,06	1.423,22
Paga de Navidad	853,93	996,25	1.209,74	1.352,06	1.423,22
Vacaciones	853,93	996,25	1.209,74	1.352,06	1.423,22
Total anual	10.853,05	12.662,28	15.376,65	17.185,88	18.088,82
Plus transporte (1)	5,16	5,16	5,16	5,16	5,16
*** Total anual (2)**	**11.972,77**	**13.782,00**	**16.496,37**	**18.305,60**	**19.208,54**

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del año y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.
(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

CSV7Z7ZXX23LJFCANBOP

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS - AÑO 2018

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	595,45	694,69	843,55	942,79	992,41
Plus asistencia (1)	151,51	176,76	214,63	239,88	252,51
Total mes	746,96	871,45	1.058,18	1.182,67	1.244,92
Paga de junio	853,93	996,25	1.209,74	1.352,06	1.423,22
Paga de Navidad	853,93	996,25	1.209,74	1.352,06	1.423,22
Vacaciones	853,93	996,25	1.209,74	1.352,06	1.423,22
Total anual	10.778,35	12.574,70	15.269,20	17.065,55	17.963,78
*** Plus transporte (1)**	103,71	103,71	103,71	103,71	103,71
**** Total mes**	850,67	975,16	1.161,89	1.286,38	1.348,63
**** Total anual (2)**	**11.919,16**	**13.715,51**	**16.410,01**	**18.206,36**	**19.104,59**

* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del mes.
** Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte
(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo

Tablas2

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2018

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN ANTIG.	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,37	18,77	19,22	19,44	19,66	19,78	19,91	20,03	20,16	20,29	20,42	20,54	20,66	20,78	20,92	21,04	21,16	21,28	21,40	21,53	21,65
NIVEL III	0,35	17,86	18,27	18,48	18,70	18,82	18,94	19,05	19,17	19,29	19,40	19,52	19,64	19,76	19,87	19,98	20,10	20,23	20,35	20,47	20,59
NIVEL IV	0,34	17,37	17,77	17,98	18,18	18,29	18,40	18,52	18,63	18,75	18,87	18,99	19,11	19,22	19,33	19,44	19,55	19,66	19,77	19,89	20,00
NIVEL V	0,33	16,96	17,36	17,56	17,75	17,87	17,98	18,09	18,20	18,30	18,42	18,53	18,65	18,75	18,86	18,98	19,09	19,20	19,31	19,42	19,53
NIVEL VI	0,33	16,64	17,04	17,24	17,43	17,54	17,64	17,76	17,87	17,97	18,08	18,19	18,30	18,42	18,52	18,63	18,74	18,85	18,96	19,06	19,16
NIVEL VII	0,32	16,19	16,72	16,91	17,09	17,20	17,30	17,41	17,51	17,61	17,72	17,82	17,92	18,03	18,13	18,24	18,34	18,45	18,41	18,52	18,62
NIVEL VIII	0,31	15,82	16,19	16,38	16,55	16,66	16,77	16,88	16,98	17,07	16,80	17,28	17,38	17,49	17,58	17,69	17,79	17,89	18,00	18,09	18,19
NIVEL IX	0,30	15,36	15,71	15,89	16,06	16,16	16,26	16,36	16,46	16,55	16,66	16,76	16,85	16,95	17,05	17,15	17,24	17,35	17,44	17,54	17,58
NIVEL X	0,29	14,93	15,28	15,45	15,61	15,71	15,81	15,91	16,01	16,10	16,19	16,28	16,37	16,46	16,57	16,68	16,77	16,87	16,97	17,05	17,15
NIVEL XI	0,29	14,64	14,99	15,15	15,32	15,41	15,50	15,59	15,69	15,78	15,87	15,97	16,06	16,15	16,24	16,33	16,42	16,52	16,61	16,71	16,80
NIVEL XII	0,28	14,38	14,70	14,87	15,04	15,13	15,22	15,32	15,41	15,49	15,58	15,66	15,75	15,84	15,93	16,02	16,12	16,21	16,30	16,40	16,49
NIVEL XIV 16-21 1	0,18	9,22																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,21	10,76																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,26	13,07																			
NIVEL XIV 16-21	0,29	14,63																			
SIN LIMITE 1.																					
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2.	0,30	15,38																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,37	21,76	21,89	22,01	22,14	22,26	22,38	22,51	22,63	22,76	22,85	22,93	23,01	23,11	23,20
NIVEL III	0,35	20,68	20,80	20,92	21,03	21,15	21,27	21,39	21,50	21,62	21,71	21,79	21,88	21,96	22,04
NIVEL IV	0,34	20,11	20,21	20,32	20,45	20,56	20,68	20,80	20,92	21,02	21,10	21,18	21,26	21,34	21,43
NIVEL V	0,33	19,63	19,74	19,85	19,96	20,07	20,18	20,30	20,40	20,52	20,60	20,67	20,76	20,84	20,91
NIVEL VI	0,33	19,25	19,35	19,46	19,58	19,68	19,79	19,91	20,01	20,12	20,20	20,27	20,35	20,44	20,50
NIVEL VII	0,32	18,71	18,81	18,92	19,02	19,13	19,23	19,33	19,44	19,54	19,61	19,69	19,76	19,84	19,92
NIVEL VIII	0,31	18,28	18,38	18,48	18,59	18,69	18,80	18,90	19,01	19,10	19,17	19,24	19,32	19,39	19,46
NIVEL IX	0,30	17,67	17,77	17,87	17,96	18,06	18,16	18,26	18,36	18,46	18,52	18,59	18,66	18,73	18,81
NIVEL X	0,29	17,22	17,31	17,40	17,50	17,61	17,70	17,80	17,90	17,98	18,05	18,12	18,19	18,25	18,32
NIVEL XI	0,29	16,87	16,96	17,06	17,15	17,25	17,34	17,43	17,52	17,62	17,69	17,76	17,82	17,89	17,95
NIVEL XII	0,28	16,57	16,66	16,75	16,85	16,94	17,03	17,13	17,22	17,30	17,37	17,44	17,51	17,57	17,63

CSV7Z7ZXX23LJFCANBOP

CSV7Z7ZXX23LJFCANBOP

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA FESTIVO AÑO 2018

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN ANTIG.	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,42	21,42	21,93	22,20	22,45	22,59	22,74	22,87	23,02	23,16	23,30	23,44	23,58	23,74	23,87	24,02	24,16	24,30	24,44	24,58	24,72
NIVEL III	0,40	20,43	20,90	21,14	21,38	21,52	21,65	21,79	21,93	22,06	22,19	22,33	22,47	22,60	22,73	22,87	23,00	23,14	23,27	23,40	23,53
NIVEL IV	0,39	19,84	20,31	20,55	20,78	20,61	21,04	21,17	21,30	21,42	21,56	21,68	21,81	21,95	22,09	22,22	22,35	22,47	22,61	22,73	22,86
NIVEL V	0,38	19,36	19,81	20,04	20,28	20,40	20,52	20,64	20,76	20,90	21,03	21,16	21,29	21,42	21,53	21,67	21,79	21,93	22,06	22,18	22,30
NIVEL VI	0,37	19,01	19,46	19,68	19,90	20,02	20,14	20,28	20,40	20,52	20,64	20,77	20,89	21,02	21,14	21,27	21,39	21,52	21,64	21,76	21,89
NIVEL VII	0,36	18,50	18,93	19,14	19,35	19,48	19,59	19,71	19,82	19,95	20,07	20,19	20,31	20,43	20,56	20,68	20,81	20,93	21,05	21,16	21,28
NIVEL VIII	0,35	18,05	18,48	18,68	18,89	19,01	19,13	19,24	19,36	19,47	19,59	19,70	19,82	19,94	20,06	20,18	20,30	20,42	20,53	20,65	20,77
NIVEL IX	0,34	17,48	17,88	18,09	18,28	18,39	18,51	18,62	18,73	18,85	18,96	19,07	19,18	19,29	19,41	19,52	19,63	19,74	19,85	19,97	20,08
NIVEL X	0,34	17,10	17,48	17,68	17,87	17,98	18,09	18,20	18,31	18,42	18,53	18,64	18,75	18,86	18,97	19,08	19,19	19,30	19,41	19,52	19,63
NIVEL XI	0,33	16,68	17,07	17,27	17,45	17,55	17,66	17,77	17,87	17,98	18,08	18,19	18,29	18,41	18,53	18,63	18,73	18,84	18,94	19,05	19,15
NIVEL XII	0,32	16,41	16,80	16,98	17,16	17,26	17,37	17,47	17,58	17,68	17,78	17,88	17,97	18,07	18,18	18,29	18,40	18,51	18,61	18,73	18,83
NIVEL XIV 16-21 1	0,21	10,49																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,24	12,24																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,29	14,85																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 1.	0,33	16,61																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2.	0,34	17,49																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,42	24,85	24,98	25,13	25,27	25,41	25,55	25,69	25,83	25,98	26,08	26,18	26,28	26,38	26,49
NIVEL III	0,40	23,66	23,80	23,93	24,06	24,20	24,33	24,47	24,60	24,73	24,82	24,91	25,01	25,10	25,20
NIVEL IV	0,39	22,97	23,10	23,23	23,36	23,49	23,62	23,75	23,88	24,01	24,10	24,20	24,29	24,38	24,48
NIVEL V	0,38	22,41	22,53	22,65	22,79	22,91	23,04	23,17	23,30	23,42	23,51	23,60	23,69	23,79	23,87
NIVEL VI	0,37	21,99	22,12	22,24	22,37	22,49	22,62	22,74	22,86	22,98	23,07	23,16	23,24	23,33	23,43
NIVEL VII	0,36	21,39	21,50	21,62	21,74	21,86	21,98	22,10	22,21	22,34	22,43	22,51	22,59	22,68	22,77
NIVEL VIII	0,35	20,87	20,98	21,09	21,21	21,32	21,44	21,56	21,68	21,79	21,87	21,95	22,03	22,11	22,21
NIVEL IX	0,34	20,18	20,29	20,41	20,52	20,63	20,74	20,85	20,96	21,08	21,16	21,24	21,32	21,40	21,48
NIVEL X	0,34	19,72	19,83	19,93	20,05	20,16	20,27	20,38	20,49	20,60	20,67	20,75	20,84	20,91	20,98
NIVEL XI	0,33	19,23	19,34	19,44	19,56	19,67	19,77	19,88	19,98	20,10	20,17	20,24	20,32	20,39	20,47
NIVEL XII	0,32	18,92	19,02	19,12	19,23	19,33	19,44	19,54	19,65	19,75	19,83	19,90	19,98	20,05	20,13