ÁVILA

1. Texto convenio colectivo 2017-2021.
2. Revisión salarial 2018.
3. Calendario laboral 2019.
4. Revisión salarial 2019 a 2021.
5. Calendario laboral 2020.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1067/18

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN, DE 18 DE ABRIL DE 2018, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL "CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA Y PROVINCIA". (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000045011982).

Con fecha 23 de marzo de 2018 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Ávila y Provincia solicitó la inscripción del nuevo convenio sectorial en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dando así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 2 de abril de 2018 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo -a su contenido se accedió el día 3/4/2018- con fecha 17 de abril de 2018 se ha presentado el nuevo texto del Convenio Colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

Primero. Inscribir el nuevo Convenio Colectivo de Sector de la Construcción y Obras Públicas de Ávila y Provincia en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero. Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Ávila, 18 de abril de 2018.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce.*

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA Y PROVINCIA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Partes signatarias.

1. Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, LAFEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS CCOO Y UGT-FICA, como representación sindical; y, de otra parte, la Federación de Empresas de la Construcción y Obras PÚblicas de Ávila y Provincia (FECOPA), en representación empresarial.

2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

ARTÍCULO 2. Ámbito Funcional.

1. El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del Sector de la Construcción, que son las siguientes:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.

b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras

c) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

d) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo III del mismo.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo III, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

ARTÍCULO 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio se extenderá a toda la provincia de Ávila. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radiquen fuera de dicha provincia.

ARTÍCULO 4. Ámbito Personal.

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo uno.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (NIVEL I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

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

ARTÍCULO 5. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, produciendo efectos desde el 1 de enero de 2017.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrá la vigencia de 5 años, y por tanto extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021 lo regulado en el presente Convenio referente a:

a) Inaplicación de condiciones de trabajo: Capítulo II, artículos 8 al 11.

b) Contrato fijo de obra: Capítulo IV, artículo 15.

c) Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, Capítulo II, artículo 27.

d) Jubilación: Capítulo VIII, artículo 52.

e) Comisión Paritaria: Capítulo XII, artículo 64.

f) Igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO 6. Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo, con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo.

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

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de 24 meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a lo establecido en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL de 18/04/2005). Del Servicio de Relaciones Laborales de CyL (SERLA).

ARTÍCULO 7. Vinculación a la totalidad.

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

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

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

CAPÍTULO II. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

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

ARTÍCULO 9. Materias Afectadas.

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

a) Jornada de trabajo.

b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 10. Causas.

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

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

ARTÍCULO 11. Procedimiento.

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

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

En ambos casos, se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Construcción de Ávila.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 7, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

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

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia establecido para la/s posibles materia/s objeto de la suspensión.

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

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo XI acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

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

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

Será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal

efecto, deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del “Estatutos de los Trabajadores”.

CAPÍTULO III. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTÍCULO 12. Ingreso en el trabajo.

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

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

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

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 referente al contrato para la formación.

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

ARTÍCULO 13. 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: Seis meses.

b) Empleados:

- Niveles III (excepto titulados medios), IV y V: Tres meses.
- Niveles VI al X: Dos meses.
- Resto de personal: Quince días naturales.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

c) Personal Operario:

– Encargados y Capataces: Un mes.

– Resto de personal: Quince días naturales.

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

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

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato 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.

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 14. Contratación.

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

ARTÍCULO 15.

Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

Contrato fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del 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 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 presente Convenio General.

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

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del 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 presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

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

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

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

ARTÍCULO 16. Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, siempre y en todo caso respetando la cuantía establecida en el citado art. 49 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 y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

Así, en esta materia se estará a lo establecido en el VI Convenio General del Sector de Construcción.

ARTÍCULO 17. Contrato para la formación.

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.

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 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.

3. Podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX del Anexo III del convenio.

4. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

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

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

7. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

8. 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 y 6 precedentes, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

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

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

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

Colectivos de los apartados 4 y 6 de este artículo:

1.º año 60 por 100.

2.º año 70 por 100.

3.º año 85 por 100.

Colectivos del apartado 5 de este artículo:

1.º año 95 por 100.

2.º año 100 por 100.

12. Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales establecidos en el presente Convenio en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

13. Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores 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.

14. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

15. Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en el apartado 11 de este artículo.

16. 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.

ARTÍCULO 18. 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 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.

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

3. A efectos de la citada ejecución de obras o servicios el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el Anexo IX de este Convenio. De dicho documento una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 19. Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras y o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público 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 a que se refiere el artículo 1, apartado b) y el Anexo IV, apartado b) del presente Convenio

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Colectivo, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

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

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

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

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

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

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. 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 CGSC.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 20. Clasificación Profesional.

Se estará a lo establecido fijado en el Acuerdo sobre Clasificación Profesional del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2017-2021)

CAPÍTULO VI. PERCEPCIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 21. Estructura de las percepciones económicas.

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de este Convenio Provincial, se fija, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:

*Salario Base.

*Gratificaciones extraordinarias.

*Pluses Salariales.

*Pluses Extrasalariales.

2. En el concepto gratificaciones extraordinarias se entienden incluidas la de junio y diciembre.

3. En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

4. En pluses extrasalariales se consideran incluidos los conceptos con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

5. Dentro del espíritu de homogeneización y racionalización de este Convenio Provincial, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del mismo:

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 % y el 75 % del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.

b) Los pluses extrasalariales, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 5 % y el 7 % del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.

c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio para cada categoría y nivel.

6. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores dos complementos del salario: el complemento por cantidad o calidad (primas, incentivos, destajos, plus de actividad o asistencia, horas extraordinarias) y el complemento de puesto de trabajo (trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso).

ARTÍCULO 22. Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, figuran en el Anexo I.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, establece el Anexo I.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que establece el Anexo I.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de diciembre: de 1 de julio a 31 de diciembre.

ARTÍCULO 23. Pago de percepciones económicas.

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

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

ARTÍCULO 24. Incrementos Económicos.

Las tablas del año 2017 vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1,90 por ciento con efectos desde el día 1 de enero de 2017.

ARTÍCULO 25. Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de este Convenio las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contenga 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 sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

ARTÍCULO 26. Gratificaciones Extraordinarias.

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, es la que se determina en el Anexo I, y sobre las mismas se aplicará el premio correspondiente a la antigüedad consolidada, para todos aquellos trabajadores que la hubieran devengado antes de la congelación de 1996.

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

ARTÍCULO 27. Prohibición Del Prorrateo Y Proporcionalidad En El Devengo De Las Pagas Extraordinarias.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, 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 28. 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	Importe bruto por mes natural del complemento
13 % y 22 %	17 euros
23 % y 32 %	24 euros
33 % o superior	34 euros

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 29. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

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

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

ARTÍCULO 30. Trabajos nocturnos.

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

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

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

ARTÍCULO 31. Plus Convenio.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible, según el Anexo I.

ARTÍCULO 32. Plus Extrasalarial.

Con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial en la cantidad que se fija en el Anexo I, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, y calculado por día efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 33. Ropa de Trabajo.

1. Las empresas facilitarán al personal comprendido entre los niveles VIII a XII, ambos inclusive, dos buzos al año: uno al terminar el período de prueba y otro a los seis meses, con obligación de devolver la prenda en caso de cese del trabajador antes del periodo normal de duración.

Los trabajadores deberán lavar, cuidar y tener en perfectas condiciones la ropa de trabajo, estando prohibido su uso fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 34. Herramientas.

El trabajador deberá contar con la herramienta necesaria en la obra y que se especifica en el Anexo IV.

ARTÍCULO 35. Dietas.

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

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

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

4. El importe de la dieta completa será de 31,38 € y la media dieta 11,52 €.

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

ARTÍCULO 36. Kilometraje.

Los trabajadores que con autorización de la empresa utilicen vehículos de su propiedad en desplazamientos tendrán derecho a la percepción de 22 céntimos de euro (0,22 €), por kilómetro recorrido, durante el año 2017.

ARTÍCULO 37. Horas Extraordinarias.

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

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

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

ARTÍCULO 38. Retribución de las horas extraordinarias.

1. El precio de la hora extraordinaria es el que figura en el Anexo II.

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

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

ARTÍCULO 39. Indemnizaciones.

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

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

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 47.000 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 28.000 euros.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados 1.b) y 1.c) serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación de este Convenio.

ARTÍCULO 40. Complemento indemnizatorio por accidentes de trabajo.

En los casos de Incapacidad Temporal como consecuencia de accidente de trabajo, la indemnización que satisfaga la entidad aseguradora de este riesgo será complementada con cargo a la empresa durante los días que dure, por un período máximo de seis meses, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base tomada para calcular el importe de la referida indemnización. Igual complemento, se abonará en los casos en que el accidente fuera admitido como *"in itinere"* por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso y como tal, por la vía jurisdiccional.

Asimismo, en los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y pluses salariales establecidos en este Convenio durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de Incapacidad Temporal.

ARTÍCULO 41. Recibo.

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador, por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente en el recibo oficial de pago de salarios.

CAPÍTULO VII. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 42. Jornada Laboral.

1. La jornada ordinaria anual para el año 2017 será de 1.736 horas, distribuidas según lo dispuesto en el Calendario Laboral del mismo año.

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. A efectos del pago del exceso de jornada en contratos temporales por no haber disfrutado de la totalidad de días no laborables, se considerará el exceso de una hora y media semanal, descontándose del total aquellas horas disfrutadas como consecuencia de los días no laborables previstos en el calendario laboral.

4. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

5. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo regirá el establecido en el Convenio provincial.

6. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral establecido en el Convenio provincial o el pactado para el propio centro de trabajo.

7. La Comisión Paritaria del Convenio Provincial establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

8. Los días 24, 26 y 31 de diciembre de cada año, serán considerados no laborables.

ARTÍCULO 43. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, de los cuales Veintiún días tendrán que ser laborables; iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

Se abonarán con arreglo a las cantidades que figuran en el Anexo I. Sobre las vacaciones se aplicará el premio correspondiente a la antigüedad consolidada, para todos aquellos trabajadores que la hubieran devengado antes de la congelación de 1996.

2. El período de disfrute será acordado entre las partes, empresa y trabajador, respetando en todo caso las necesidades del servicio. Pero para el caso de no existir acuerdo entre las partes en el periodo de disfrute de las mismas, éstas se repartirán en dos mitades, estableciendo una y otra parte respectivamente las fechas en que se han de disfrutar.

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

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

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

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Convenio Provincial de Ávila.

9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del E.T.

ARTÍCULO 44. Permisos y Licencias.

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijos.

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

e) Dos días naturales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la Empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para cuidarlo, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menos a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u Órgano Administrativo Sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen esta derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

h) Fuerza mayor temporal.

i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Cierre legal de la empresa.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

ARTÍCULO 46. Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

ARTÍCULO 47. Ceses.

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

a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

ARTÍCULO 48. Cese voluntario en la empresa.

El personal sujeto a este Convenio deberá solicitarlo de la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales. El incumplimiento del requisito de preaviso provocará la pérdida del percibo de las partes proporcionales de pagas extraordinarias

correspondientes a esos días y a un descuento correspondiente a los 15 días de preaviso omitidos calculados sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio aplicables, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Los citados descuentos deberán incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Las cantidades así descontadas quedaran en poder de la empresa en concepto de indemnización por daños y perjuicios que pudieran ocasionar.

ARTÍCULO 49. Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo V de este Convenio.

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 (numerado, sellado y fechado), será expedido por la organización patronal correspondiente y tendrá validez, únicamente, dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

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

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

ARTÍCULO 50. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto a lo fijado en la Normativa de Seguridad Social.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 51. Criterios Generales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

ARTÍCULO 52. 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 53. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) 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.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

c) 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.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) 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.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

i) 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.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

m) 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.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

ARTÍCULO 54. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) 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.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) 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, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) 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, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) 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.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) 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.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) 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.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 55. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) 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.

d) 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.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) 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.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) 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.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) 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 trabajador, sus compañeros o terceros.

o) 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.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTÍCULO 56. Sanciones. Aplicación.

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

a) Faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

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

ARTÍCULO 57. 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 X. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. Representación unitaria.

1. 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 computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

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

   En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

d) Aquellos convenios provinciales que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector e la Construcción de 1992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

ARTÍCULO 59. Representación sindical.

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

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

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

ARTÍCULO 60. Responsabilidad de los sindicatos.

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

CAPÍTULO XI. FORMACIÓN CONTINUA

ARTÍCULO 61. Formación Continua.

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

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10 % de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

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

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de tres meses en la empresa.

e) Durante las horas formativas el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

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

g) Los permisos individuales de formación recogidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua se regirán por lo dispuesto en el mismo.

CAPÍTULO XII. COMISIONES MIXTAS

ARTÍCULO 62. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes Vocales: D. Jose Ramón Muñoz Romero, D. Hilario Calvo Hernández y D. Constantino Mostaza Saavedra, por la Central Sindical de FICA-UGT.; D. Iñaki López Izquierdo y D. Oscar Ferrero Jañez, por la Central Sindical de Federación de Construcción y Servicios-CC.OO. y D. Ladislao García Segovia, D. Roberto San Segundo Jiménez por la Federación de Empresas de la Construcción y Obras Públicas de Ávila (FECOPA), y con las funciones que se especifican en el articulo siguiente.

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

3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

4. A las reuniones de la Comisión podrán asistir dos asesores de la parte empresarial y dos asesores de la representación de los trabajadores, con voz pero sin derecho a voto.

ARTÍCULO 63. Funciones y Procedimiento de la Comisión Paritaria.

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

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

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

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

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

e) Adaptar, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, el Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

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

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

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

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

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

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

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

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que, dentro de sus competencias, les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo II, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo al efecto suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO., o, en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

7. En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través de REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

ARTÍCULO 64. Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Paritaria Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por un máximo de 8 personas, tres representantes de la Federación de Federación de Empresas de la Construcción y Obras Públicas de Ávila (FECOPA), tres representantes de FICA-U.G.T. y dos representantes de la Federación de Construcción y Servicios-CCOO, tendrá las siguientes funciones:

a) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el Sector.

b) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

c) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

d) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

ARTÍCULO 65. Comisión Paritaria de Formación Profesional.

La Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional, integrada por dos representantes de la Federación de Empresas de la Construcción y Obras Públicas de Ávila (FECOPA), un representante de la Unión General de Trabajadores y un representante de Comisiones Obreras, tendrá las funciones siguientes:

a) Elaborar los estudios pertinentes de necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglada.

b) Elaborar los planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales.

c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

d) Cuantas otras funciones la propia Comisión acuerde atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el Sector.

CAPÍTULO XIII. DE LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

ARTÍCULO 66. Fundación Laboral de la Construcción.

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

2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas del 0,35 por ciento de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

3. La cuota a abonar por las empresas a la Fundación Laboral de la Construcción para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, se fija en 0,35 por ciento.

CAPÍTULO XIV. DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN

ARTÍCULO 67. Seguridad y Salud.

Se estará a lo establecido en el Libro II del Convenio General del Sector de Construcción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. *Plus ad personam*

Las cantidades que los trabajadores venían percibiendo como premio de antigüedad se convirtieron a partir del 21 de noviembre de 1996 en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio, habiendo recibido los trabajadores, en compensación por la supresión de la antigüedad, las cantidades fijadas en el Convenio Colectivo Provincial del año 1996.

Este complemento retributivo, que no podrá sufrir modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa y no podrá ser absorbible ni compensable, se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Normas Supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el vigente Convenio General del Sector de la Construcción y el Estatuto de los Trabajadores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en Ávila, a

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA AÑO 2017

Nivel	Salario Base Día	Plus Salarial Día	Plus Extrasal. Día	Pagas Extras y Vacaciones	Computo Global Anual
II T. Super	58,06	5,56	4,64	2.485,46	29.130,08
III T. Medio	43,50	5,56	4,64	2.000,03	22.796,19
IV J. Person	40,94	5,56	4,64	1.848,44	21.483,82
V E. General	36,70	5,56	4,64	1.620,77	19.380,41
VI E. Obra	31,52	5,56	4,64	1.540,97	17.405,71
O. Adm. 1.ª	33,59	5,56	4,64	1.309,15	17.403,70
VII Capataz	32,11	5,56	4,64	1.389,44	17.148,77
VIII O. Ad. 2.ª	32,55	5,56	4,64	1.255,33	16.893,84
O. 1.ª Ofici.	31,80	5,56	4,64	1.339,00	16.893,60
Gruista	31,80	5,56	4,64	1.339,00	16.893,60
IX A. Admist.	32,29	5,56	4,64	1.201,36	16.644,83
O. 2ª Ofici.	31,54	5,56	4,64	1.286,23	16.648,19
X Listero	32,12	5,56	4,64	1.139,36	16.401,88
Almacene	32,12	5,56	4,64	1.139,36	16.401,88
Ayudante	31,77	5,56	4,64	1.177,34	16.398,57
XI P. Especial	31,39	5,56	4,64	1.138,95	16.156,10
XII P. Ordinar.	30,74	5,56	4,64	1.132,59	15.919,27

La forma de pago de los atrasos generados del año 2017 (Tablas Anexo 1), se abonara a los trabajadores de la siguiente forma: dentro de los 3 meses siguientes a la publicación de las tablas salariales en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO II

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2017

NIVEL	HORAS EXTRAS EUROS
II Titulado superior	18,27 €
III Titulado medio	18,22 €
IV Jefe de Personal	16,69 €
V Encargado General	15,02 €
VI Encargado de Obra	13,19 €
Oficial Admist. 1.ª	11,93 €
VII Capataz	12,05 €
VIII Oficial Admist. 2.ª	11,41 €
Oficial 1.ª de Oficio	11,62 €
Gruista	11,62 €
IX Auxi. Administrativo	11,06 €
Oficial 2.ª de Oficio	11,28 €
X Listero y Almacenero	10,60 €
Ayudante	10,82 €
XI Peón Especializado	10,81 €
XII Peón Ordinario	10,48 €

ANEXO III

CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimiento de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones,

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra.
- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
- Trabajos de montaje y refractario y de pavimento.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 1 del presente Convenio.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 2.1.d de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 2.1.c de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de

los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 2.1.e de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO IV

RELACIÓN DE HERRAMIENTAS A QUE HACE MENCIÓN EL ART. 34

a) ALBAÑIL

Paleta, paletín, nivel, llana, fratás, talocha, escuadra, maceta, cortafríos, puntero, madeja de cuerda lineal, metro metálico, lapicero, piqueta plomada, paleta catalana.

b) CARPINTERO ENCOFRADOR

Sierra, serrucho, martillo de oreja, berbiquí y juego de brocas, escuadra metálica de 250 m/m, tiralíneas, barra de uñas, metro de madera, terciador para el serrón, tenazas, lapicero, nivel, macha, cepillo, azuela, prensilla.

ANEXO V

PLUS DE CONSERVACIÓN, GUARDIAS, RETÉN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIABILIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS

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

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

   En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

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

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

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

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

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO VI

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

N.º _____

Fecha de expedición _____

RECIBO FINIQUITO

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

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

En _____ a _____ de _____ de _____

El Trabajador,

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

[(1)]SI o NO

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

Expedido por _____

Fecha de expedición _____

SELLO Y FIRMA

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

ANEXO VII

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORÍA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 15.3 del presente Convenio Provincial, suscrito con fecha _____ de _____ de 2012, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "_____" a partir del día _____ de _____ de 20_____.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____, a _____ de _____ de 20___.

El Trabajador La Empresa

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO VIII

NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

La empresa _____, con domicilio en _____, C.I.F. 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.: _____

ANEXO IX

A la Comisión Paritaria Provincial Modificación sustancial de condiciones de trabajo Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa: _____
Nombre o razón social: _____
CIF: _____ Domicilio social: _____
Localidad: _____ Código Postal: _____
Convenio/s colectivo/s aplicable/s: _____
_____
_____

La Empresa: _____ y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúan la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Ínter-confederal de Mediación y Arbitraje.

En _____, a _____ de _____ de _____

Firmado: Firmado:

Representación Trabajadores: Empresa:

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO X

A la Comisión Paritaria Provincial
Inaplicación de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa: _____
Nombre o razón social: _____
CIF: _____ Domicilio social: _____
Localidad: _____ Código Postal: _____
Convenio/s colectivo/s aplicable/s: _____
_____

La Empresa: _____ y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 11.4 del Convenio Colectivo Provincial.

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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Ínter-confederal de Mediación y Arbitraje.

En _____, a _____ de _____ de _____

Firmado: Firmado:

Representación Trabajadores: Empresa:

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1301/18

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Delegación Provincial de Ávila

RESOLUCIÓN, DE 18 DE MAYO DE 2018, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2018 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA Y SU PROVINCIA. (CÓDIGO CONVENIO: 05000045011982).

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas de Ávila y su Provincia (Código de Convenio 05000045011982), que fue suscrito el día 3 de mayo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1.º y 2.º.1 a/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente. Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Ávila, 18 de mayo de 2018.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA

AÑO 2018

Nivel	Salario Base Día	Plus Salarial Día	Plus Extrasal. Día	Pagas Extras y Vacaciones	Computo Global Anual
II T. Super.	59,23	5,68	4,74	2.535,17	29.719,12
III T.Medio	44,37	5,68	4,74	2040,03	23.255,60
IV J.Person.	41,76	5,68	4,74	1.885,41	21.917,39
V E.General	37,44	5,68	4,74	1.653,19	19.773,53
VI E.Obra	32,15	5,68	4,74	1.571,79	17.757,18
O.Adm.1.ª	34,27	5,68	4,74	1.335,34	17.758,03
VII Capataz	32,76	5,68	4,74	1.417,23	17.497,85
VIII O.Ad.2.ª	33,21	5,68	4,74	1.280,44	17.238,23
O.1.ª Ofici.	32,44	5,68	4,74	1.365,78	17.236,30
Gruista	32,44	5,68	4,74	1.365,78	17.236,30
IX A.Admist	32,94	5,68	4,74	1.225,39	16.982,63
O.2.ª Ofici.	32,17	5,68	4,74	1.311,96	16.984,39
X Listero	32,77	5,68	4,74	1.162,15	16.735,96
Almacene	32,77	5,68	4,74	1.162,15	16.735,96
Ayudante	32,41	5,68	4,74	1.200,89	16.731,58
XI P.Especial	32,02	5,68	4,74	1.161,73	16.483,45
XII P.Ordinar.	31,36	5,68	4,74	1.155,25	16.242,91

La forma de pago de los atrasos generados del año 2018 (Tablas Anexo 1), se abonará a los trabajadores de la siguiente forma: dentro de los dos meses siguientes a la publicación de las tablas salariales en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO II

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2018

NIVEL	HORAS EXTRAS
II Titulado superior	18,64 €
III Titulado medio	18,59 €
IV Jefe de Personal	17,03 €
V Encargado General	15,32 €
VI Encargado de Obra	13,46 €
Oficial Admist. 1.ª	12,17 €
VII Capataz	12,30 €
VIII Oficial Admist. 2.ª	11,64 €
Oficial 1.ª de Oficio	11,86 €.
Gruista	11,86 €
IX Auxi. Administrativo	11,29 €
Oficial 2.ª de Oficio	11,51 €
X Listero y Almacenero	10,82 €
Ayudante	11,04 €
XI Peón Especializado	11,03 €
XII Peón Ordinario	10,69 €

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2757/18

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN DE 19 DE DICIEMBRE DE 2018, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL DEPÓSITO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CALENDARIO LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN - AÑO 2019 (CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA, 05000045011982).

Con fecha 18 de diciembre de 2018 D. Jesús Guerro Pindado, persona designada al efecto por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ávila, de conformidad con lo establecido en el art. 90, apartados 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, solicitó la inscripción del Calendario Laboral del año 2019 en el citado Registro. Examinados el texto del calendario y la documentación que se acompaña, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, y en la ORDEN EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

– Primero. Ordenar la inscripción del citado calendario laboral en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Ávila, 19 de diciembre de 2018.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CALENDARIO LABORAL
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ÁVILA
AÑO 2019

Enero

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Febrero

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Marzo

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

30

Octubre

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Festivos Nacionales y de Castilla y León

Festivos por Convenio

Festivos para cumplimiento de nº total de horas anuales

CLAÚSULAS:

El Calendario se ha confeccionado con arreglo al computo anual de 1.736 horas efectivas. Las vacaciones serán 21 dias laborables o el equivalente a 168 horas de trabajo. Cada Municipio de la provincia tiene que respetar las dos fiestas locales. En caso de que coincidan en día **NO** laborable, se pasaran al día anterior o posterior laborable. En caso de necesidad de producción los días y horas festivos para cumplimiento de numero total de horas anuales, se deberán variar de acuerdo con la empresa, cumpliendo el número de horas anuales.

F.E.C.O.P.A
FEDERACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1236/19

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Delegación Territorial de Ávila

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas de Ávila y su Provincia (Código de Convenio 05000045011982), que fue suscrito el día 15 de mayo de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1.º y 2.º 1 a/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 15 de mayo de 2019.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

Aprobar por unanimidad en todo su contenido las tablas salariales del Convenio de la construcción y Obras Públicas de Ávila y Provincia para los años 2019, 2020 y 2021, siendo para el año 2019 el 2,25 % sobre las tablas del año 2018, para el año 2020 el 2,25 % sobre las tablas del año 2019 y para el año 2021 el 2,50 % sobre las tablas del año 2020.

La forma de pago de los atrasos generados en 2019 (Tablas Anexo I) se abonarán a los trabajadores de la siguiente forma: a los 3 meses desde la publicación de las tablas en el boletín oficial de la provincia.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE AVILA

AÑO 2019

ANEXO I:

Nivel	Salario Base Día	Plus Salarial Día	Plus Extrasal. Día	Pagas Extras y Vacaciones	Computo Global Anual
II					
T. Super…	60,56	5,81	4,85	2.592,21	30.388,11
III					
T.Medio…	45,37	5,81	4,85	2085,93	23.780,62
IV					
J.Person….	42,70	5,81	4,85	1.927,83	22.411,87
V					
E.General…	38,28	5,81	4,85	1.690,39	20.218,85
VI					
E.Obra…….	32,87	5,81	4,85	1.607,16	18.156,81
O.Adm.1ª…	35,04	5,81	4,85	1.365,39	18.158,45
VII					
Capataz…..	33,50	5,81	4,85	1.449,12	17.893,74
VIII					
O.Ad.2ª…..	33,96	5,81	4,85	1.309,25	17.628,23
O.1ª Ofici...	33,17	5,81	4,85	1.396,51	17.625,36
Gruita…...	33,17	5,81	4,85	1.396,51	17.625,36
IX					
A.Admist…	33,68	5,81	4,85	1.252,96	17.365,56
O.2ª Ofici…	32,89	5,81	4,85	1.341,48	17.366,47
X					
Listero……	33,51	5,81	4,85	1.188,30	17.114,63
Almacene...	33,51	5,81	4,85	1.188,30	17.114,63
Ayudante...	33,14	5,81	4,85	1.227,91	17.109,51
XI					
P.Especial..	32,74	5,81	4,85	1.187,87	16.855,39
XII					
P.Ordinar..	32,07	5,81	4,85	1.181,24	16.611,05

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO II :

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2019

NIVEL	HORAS EXTRAS
II	
Titulado superior…..	19,06 €.
III	
Titulado medio.....	19,01 €.
IV	
Jefe de Personal.....	17,41 €.
V	
Encargado General....	15,66 €.
VI	
Encargado de Obra....	13,76 €.
Oficial Admist. 1ª	12,44 €.
VII	
Capataz.....	12,58 €.
VIII	
Oficial Admist. 2ª.....	11,90 €.
Oficial lª de Oficio.....	12,13 €.
Gruista…….	12,13 €.
IX	
Auxi. Administrativo...	11,54 €.
Oficial 2ª de Oficio.....	11,77 €.
X	
Listero y Almacenero...	11,06 €.
Ayudante.....	11,29 €.
XI	
Peón Especializado.....	11,28 €.
XII	
Peón Ordinario.....	10,93 €.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE AVILA

AÑO 2020

ANEXO I:

Nivel	Salario Base Día	Plus Salarial Día	Plus Extrasal. Día	Pagas Extras y Vacaciones	Computo Global Anual
II					
T. Super…	61,92	5,94	4,96	2.650,53	31.070,99
III					
T.Medio…	46,39	5,94	4,96	2132,86	24.315,43
IV					
J.Person….	43,66	5,94	4,96	1.971,21	22.915,93
V					
E.General…	39,14	5,94	4,96	1.728,42	20.673,36
VI					
E.Obra…….	33,61	5,94	4,96	1.643,32	18.565,51
O.Adm.1ª…	35,83	5,94	4,96	1.396,11	18.567,58
VII					
Capataz…..	34,25	5,94	4,96	1.481,73	18.295,14
VIII					
O.Ad.2ª…..	34,72	5,94	4,96	1.338,71	18.023,53
O.1ª Ofici...	33,92	5,94	4,96	1.427,93	18.023,19
Gruista…..	33,92	5,94	4,96	1.427,93	18.023,19
IX					
A.Admist…	34,44	5,94	4,96	1.281,15	17.757,05
O.2ª Ofici…	33,63	5,94	4,96	1.371,66	17.757,23
X					
Listero……	34,26	5,94	4,96	1.215,04	17.498,42
Almacene...	34,26	5,94	4,96	1.215,04	17.498,42
Ayudante...	33,89	5,94	4,96	1.255,54	17.495,97
XI					
P.Especial..	33,48	5,94	4,96	1.214,60	17.235,80
XII					
P.Ordinar..	32,79	5,94	4,96	1.207,82	16.984,31

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO II :

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2020

NIVEL	HORAS EXTRAS
II	
Titulado superior…..	19,49 €.
III	
Titulado medio.....	19,44 €.
IV	
Jefe de Personal.....	17,80 €.
V	
Encargado General....	16.01 €.
VI	
Encargado de Obra....	14,07 €.
Oficial Admist. 1ª	12,72 €.
VII	
Capataz.....	12,86 €.
VIII	
Oficial Admist. 2ª.....	12,17 €.
Oficial lª de Oficio.....	12,40 €.
Gruista…….	12,40 €.
IX	
Auxi. Administrativo...	11,80 €.
Oficial 2ª de Oficio.....	12,03 €.
X	
Listero y Almacenero...	11,31 €.
Ayudante.....	11,54 €.
XI	
Peón Especializado.....	11,53 €.
XII	
Peón Ordinario.....	11,18 €.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE AVILA

AÑO 2021

ANEXOI:

Nivel	Salario Base Día	Plus Salarial Día	Plus Extrasal. Día	Pagas Extras y Vacaciones	Computo Global Anual
II					
T. Super…	63,47	6,09	5,08	2.716,79	31.847,88
III					
T.Medio…	47,55	6,09	5,08	2.186,18	24.922,85
IV					
J.Person….	44,75	6,09	5,08	2.020,49	23.487,78
V					
E.General…	40,12	6,09	5,08	1.771,63	21.190,15
VI					
E.Obra…….	34,45	6,09	5,08	1.684,40	19.029,01
O.Adm.1ª…	36,73	6,09	5,08	1.431,01	19.032,64
VII					
Capataz…..	35,11	6,09	5,08	1.518,77	18.753,22
VIII					
O.Ad.2ª…..	35,59	6,09	5,08	1.372,18	18.474,25
O.1ª Ofici...	34,77	6,09	5,08	1.463,63	18.473,90
Gruista…..	34,77	6,09	5,08	1.463,63	18.473,90
IX					
A.Admist…	35,30	6,09	5,08	1.313,18	18.200,10
O.2ª Ofici…	34,47	6,09	5,08	1.405,95	18.200,36
X					
Listero……	35,12	6,09	5,08	1.245,42	17.936,52
Almacene...	35,12	6,09	5,08	1.245,42	17.936,52
Ayudante...	34,74	6,09	5,08	1.286,93	17.933,75
XI					
P.Especial..	34,32	6,09	5,08	1.244,97	17.667,17
XII					
P.Ordinar..	33,61	6,09	5,08	1.238,02	17.408,47

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO II :

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2021

NIVEL	HORAS EXTRAS
II	
Titulado superior…..	19,98 €.
III	
Titulado medio.....	19,93 €.
IV	
Jefe de Personal.....	18,25 €.
V	
Encargado General....	16,41 €.
VI	
Encargado de Obra....	14,42 €.
Oficial Admist. 1ª	13,04 €.
VII	
Capataz.....	13,18 €.
VIII	
Oficial Admist. 2ª.....	12,47 €.
Oficial lª de Oficio.....	12,71 €.
Gruista…….	12,71 €.
IX	
Auxi. Administrativo...	12,10 €.
Oficial 2ª de Oficio.....	12,33 €.
X	
Listero y Almacenero...	11,59 €.
Ayudante.....	11,83 €.
XI	
Peón Especializado.....	11,82 €.
XII	
Peón Ordinario.....	11,46 €.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2706/19

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN DE 12 DE DICIEMBRE DE 2019, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CALENDARIO LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN – AÑO 2020 (CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA, 05000045011982).

Con fecha 11 de diciembre de 2019 D. Jesús Guerro Pindado, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ávila, de conformidad con lo establecido en el art. 90, apartados 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 art. 6.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, solicitó la inscripción del Calendario Laboral del año 2020 en el citado Registro. Examinados el texto del calendario y la documentación que se acompaña, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, y en la ORDEN EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.** Inscribir el citado calendario laboral en el correspondiente de Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.** Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia de Ávila”.

Ávila, 12 de diciembre de 2019.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CALENDARIO LABORAL
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ÁVILA
AÑO 2020

Enero

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

Marzo

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Abril

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mayo

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Junio

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Julio

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Agosto

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septiembre

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Octubre

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Noviembre

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Diciembre

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Festivos Nacionales y de Castilla y León

Festivos por Convenio

Festivos para cumplimiento de nº total de horas anuales

CLAÚSULAS:

El Calendario se ha confeccionado con arreglo al computo anual de 1.736 horas efectivas. Las vacaciones serán 21 días laborables o el equivalente a 168 horas de trabajo. Cada Municipio de la provincia tiene que respetar las dos fiestas locales. En caso de que coincidan en día NO laborable, se pasaran al día anterior o posterior laborable de acuerdo con la empresa. En caso de necesidad de producción los días y horas festivos para cumplimiento de numero total de horas anuales, se deberán variar de acuerdo con la empresa, cumpliendo el número de horas anuales. Los trabajadores afectados por el presente Calendario Laboral dispondran de acuerdo con la empresa, de 3 días laborables de libre disposición a disfrutar durante el año 2020. Si llegado el día 18 de Diciembre de 2020 no se hubieran disfrutado se disfrutarán los días 21, 22 y 23 de Diciembre del mismo año

F.E.C.O.P.A
FEDERACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN
Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA