

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**11207** *Resolución de 20 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Rehabilitación, Obras y Contratas, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Rehabilitación, Obras y Contratas, SA –ROCSA-, (código de convenio n.º 90101942012014) que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de octubre.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ROCSA

##### Disposiciones generales

El presente Convenio establece las normas básicas y constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo en la empresa del grupo Rocsa España, con denominación jurídica «Rehabilitación, Obras y Contratas S.A.»; y esto, independientemente de la forma jurídica que adquiera esta sociedad en el futuro, así como de las empresas que se adquieran mediante cualquier negocio jurídico, o aquella que dentro de la marca comercial Rocsa pudiesen coincidir en el ámbito funcional, siempre en respeto a las reglas de competencia, (en adelante «la empresa o Rocsa»), y quienes trabajan en la misma incluidos en su ámbito personal como resultado de la negociación desarrollada entre los Representantes de los Trabajadores y la empresa de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

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

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid y Valencia, Según establece el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos tienen el ámbito de aplicación que las partes pacten, acordándose para el presente un ámbito de aplicación limitado a los centros de trabajo de Madrid y Valencia.

#### Artículo 2. *Ámbito Funcional.*

Las normas de este Convenio, regulan las relaciones laborales entre la empresa Rocsa y sus empleados.

El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento en todas las actividades desarrolladas por la empresa en el 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) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Este Convenio Colectivo de Empresa también será de aplicación para todas las funciones que integren las diversas actividades en las que la sociedad desarrolle mediante el ejercicio de la Licencia Fiscal de Actividad pertinente, que según el Objeto Social de la empresa se relaciona y detalla en el Anexo I de este Convenio Colectivo de Empresa.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo de Empresa los centros de trabajo y sus empleados que «Rocsa» tenga o pueda tener en los centros de trabajo de Madrid y Valencia.

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 los Convenios Generales de cada comunidad autónoma donde se desarrolle la actividad de la sociedad y se tenga centros de trabajo, que para el Sector de la Construcción estén vigentes en cada momento 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 Personal.*

El Convenio de Empresa será de aplicación a todas las personas que trabajan en los centros de trabajo de Madrid y Valencia de la empresa citada en el artículo 2, vinculadas por la relación laboral común.

#### Artículo 4. *Cláusula de remisión.*

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio, se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

## Artículo 5. *Ámbito Temporal.*

1.º) Independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» del Estado, el presente convenio, entrará en vigor el primero de enero de 2014, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2017.

2.º) El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de sus partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de sus vencimiento. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales.

En caso de no ser denunciado válidamente, por cualquiera de las partes, el Convenio colectivo se entenderá prorrogado automáticamente por plazos de un año, en su parte normativa, con excepción de la Tabla Salarial, que se verá incrementada en el Índice de Precios al Consumo, fijada por el I.N.E. para el año inmediatamente precedente. Incremento según lo previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada año en curso en materia económica que afecte a las subidas o bajadas de los salarios o condiciones laborales que sean reguladas y puedan afectar a lo estipulado por éste Convenio Colectivo Particular.

## Artículo 6. *Naturaleza jurídica.*

1. El Convenio Colectivo de Empresa se regula según los criterios y normas de aplicación legal que regulan el Convenio General del Sector de la Construcción, siendo negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y, en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal en su redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las partes integrantes en este Convenio dentro de los ámbitos funcional, personal y territorial.

2. El presente Convenio queda regulado para los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid y Valencia que «Rocsa» tenga de alta en la Seguridad Social.

3. Se entiende que en cuanto a lo no regulado, establecido o convenido en éste Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación lo que las partes pacten en Anexos a éste Convenio, o lo que, en caso de no llegar a acuerdos por discrepancias, establezca el Tribunal de Arbitraje correspondiente.

## Artículo 7. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total del presente Convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo Convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectara a alguna de los artículos del Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo requiere alguna de las partes.

## Artículo 8. *Concurrencia.*

Es firme decisión y voluntad de la representación de los trabajadores firmante como compromiso institucional, que se aplique el presente Convenio en lugar de cualquier otro por ser éste superior y mejor condición para los trabajadores y las trabajadoras en computo global, donde acaso pudiera existir algún Convenio Colectivo de ámbito provincial o autonómico, cuya vigencia inicial fuera anterior al año 2014 y concurriese con el presente. Por lo que expresamente se acuerda aplicar preferentemente el presente Convenio Colectivo en todos y cada uno de los territorios que tenga su aplicación. Debiendo, en cualquier caso, antes de proceder a su no aplicación a someter a resolución expresa de la Comisión Paritaria cualquier divergencia o situación de posible no aplicación

del mismo por concurrencia, convirtiéndolo en requisito previo y necesario para cualquier proceso o impugnación, sin la cual quedaría afectado de defecto procesal por inexistencia de sometimiento previo a resolución de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 9. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria será un órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

##### 1.º) Funciones de la comisión paritaria.

a) Entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

b) Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Paritaria levantará la correspondiente acta.

c) Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

d) Igualmente se pronunciará sobre las denuncias que se le formulen sobre supuestas contrataciones fraudulentas de trabajadores.

e) Solución extrajudicial de conflictos: En cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (RCL 2001, 507), y 4.2 b) del Reglamento que lo desarrolla (RCL 2001, 507) y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al vigente V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) V ASAC, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de febrero de 2012.

##### 2.º) Régimen de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la mayoría simple de cada una de las partes. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación empresarial y otro la de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, constituyen facultades propias de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a la Representación Legal de los trabajadores, que podrá emitir un informe, no vinculante, en el plazo máximo de cinco días naturales, y siempre que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la clasificación profesional del trabajador.

#### Artículo 11. *Facultades de la Dirección de la Empresa.*

Son facultades de la Dirección de la empresa:

1. Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.

2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la misma.

4. Establecer las plantillas de personal fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el presente convenio.

5. La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

#### Artículo 12. *Derechos de los Trabajadores.*

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1. El de ocupación efectiva.

2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.

3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

5. El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

7. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

#### Artículo 13. *Obligaciones de los Trabajadores.*

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien oficialmente delegue. Y cumplir los requisitos legales mínimos según normativa vigente.

2. El trabajador debe tener la formación adecuada para su puesto de trabajo y cumplir los requisitos legales mínimos según normativa legal. El Trabajador deberá de estar en posesión del TPC, sino lo tuviera deberá hacer los cursos necesarios para ello, siempre a su costa y fuera del horario laboral.

3. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de trabajador y el empresario se someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

## CAPÍTULO III

### Clasificación del personal

#### Artículo 14. *Clasificación Funcional.*

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio, en atención de la «función» que realizan, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

- Nivel I: Personal Directivo.
- Nivel II: Personal Titulado Superior.
- Nivel III: Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>, Jefe Sec. Org. 1.<sup>a</sup>
- Nivel IV: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.
- Nivel V: Jefe Administrativo de 2.<sup>a</sup>, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.<sup>a</sup>, Jefe de Compras.
- Nivel VI: Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>, Delineante de 1.<sup>a</sup>, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1.<sup>a</sup>, Técnico de Organización de 1.<sup>a</sup>
- Nivel VII: Delineante de 2.<sup>a</sup>, Técnico de Organización de 2.<sup>a</sup>, Práctico Topografía de 2.<sup>a</sup>, Analista de 1.<sup>a</sup>, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
- Nivel VIII: Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>, Corredor de Plaza, Oficial 1.<sup>a</sup> de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.<sup>a</sup>
- Nivel IX: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficio.
- Nivel X: Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.<sup>a</sup>
- Nivel XI: Especialistas de 2.<sup>a</sup>, Peón Especializado.
- Nivel XII: Peón Ordinario, Limpiador/a.
- Nivel XIII: Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.
- Nivel XIV: Trabajadores en formación.

La empresa no realizará discriminación alguna en sus trabajadores por razón de sexo en los grupos profesionales que por su calificación y cualificación deban de estar clasificados cada uno de los empleados.

#### Artículo 15. *Definición de Categorías Profesionales.*

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, son las que se reflejan en la Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción.

#### Artículo 16. *Clasificación del Personal.*

El personal se clasificará de la forma siguiente:

- A) Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.
- B) Personal interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

C) Personal temporal o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter «temporal o eventual», considerándose de tal condición los trabajos, de carácter temporal, extraordinarios que se producen en las empresas por circunstancias especiales.

A tenor de lo previsto en el apartado 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la duración máxima del «Contrato de duración determinada», por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos, excedencias, movilidad funcional, ceses y despidos

#### Artículo 17. *Ingresos.*

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación.

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio en lo establecido en el art. 11.2.a) referente al contrato de formación.

#### Artículo 18. *Vacantes.*

Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo o función serán cubiertas atendiendo a los siguientes criterios de prioridad:

1. El personal de la plantilla, siempre que tenga la capacidad o en su caso la titulación correspondiente. Si varios trabajadores reunieran dichas cualidades tendrá prioridad el trabajador con más antigüedad en la empresa.

2. El estar prestando o haber prestado servicios en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado. La empresa informará sobre la capacidad del aspirante a cubrir la vacante, a través de la representación legal de los trabajadores y de los superiores jerárquicos de la sección de trabajo donde se haya producido la vacante, sin que sea obstáculo para cubrirla el pertenecer a distinto grupo profesional.

Una vez cubierta la vacante, el trabajador elegido quedará sometido para la consolidación de su nueva categoría, al correspondiente periodo de prueba. Si la vacante es cubierta por un trabajador de la plantilla de la empresa, el citado periodo de prueba quedará reducido a la mitad de los previstos en el artículo siguiente.

#### Artículo 19. *Periodo de Prueba.*

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

- a) Personal de los grupos I, II y III: 3 meses.
- b) Personal de los grupos IV y V: 2 meses.
- c) Personal de los grupos VI, VII y VIII: 30 días.

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes indicado, se incrementará en 1 mes.

La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo. La empresa y el trabajador, estarán respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato con un preaviso de 15 días para los apartados a) y b) y de 7 días para el c), y sin que tenga por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la empresa. En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

#### Artículo 20. *Movilidad Funcional.*

La empresa podrá, a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, aplicar la «Movilidad Funcional» a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional.

Entendiendo por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado. La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 21. *Trabajos de Superior Categoría.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de la plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio. El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones derivadas de la nueva categoría, así como a la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma, hasta que vuelva a su habitual puesto de trabajo.

#### Artículo 22. *Trabajos de Inferior categoría.*

La empresa por necesidades muy justificadas, y por el tiempo imprescindible para su atención y previa comunicación al personal o a los Representantes de Personal, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que viniese desempeñando, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial.

#### Artículo 23. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente de su puesto de trabajo, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con una antelación de un mes para el personal de los grupos profesionales I, II y III, y 15 días para el resto de los grupos profesionales. El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar en el tiempo indicado, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 24. *Finiquitos.*

Es el documento en el cual se declara terminada la relación laboral con la empresa y satisfechos sus derechos económicos, éste será puesto a disposición del trabajador antes de ser firmado.



## CAPÍTULO V

### **Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras y vacaciones**

#### Artículo 25. *Tiempo de trabajo: Jornada.*

Se establece para todas las empresas y trabajadores afectados por este Convenio una jornada de 1.792 horas anuales (40 horas semanales) durante toda la vigencia del convenio, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de trabajo efectivo. Se establece una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

La jornada efectiva de trabajo anual (general y personal) establecida en este artículo podrá verse afectada por lo dispuesto en el artículo correspondiente de este convenio sobre jornada flexible.

#### Artículo 26. *Jornada irregular y flexible.*

1. Se establece una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 300 horas/año de su calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido, preavisando con un mínimo de cinco días a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

2. La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias, así como la posibilidad de utilizar los sábados y domingos para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

a) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 300.

b) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.

d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

e) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución del trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.

f) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador hasta ese momento se liquidará en el finiquito.

## Artículo 27. *Horarios.*

El horario de trabajo será establecido a tenor de las necesidades de la empresa, por la Dirección de la misma.

La empresa fijará el Calendario Laboral, así como el cuadro horario establecido, durante los tres primeros meses de cada año, y lo expondrá en el tablón de anuncios de la empresa.

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

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se procederá a la baja del contrato de trabajo de aquellos trabajadores afectados en las obras interrumpidas. Si posteriormente se reanudaran las obras o tareas afectadas se procederá a dar de alta nuevamente al trabajador o trabajadores afectados en función de las necesidades de producción de las obras pendientes hasta llegar a la totalidad de los trabajadores afectados.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo las realizadas por los porteros, guardas y vigilantes que será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

## Artículo 28. *Horas Extraordinarias.*

1. Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada pactada o de la distribución anual de la jornada, que en cada momento realice la empresa. Su abono y realización se efectuará dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo equivalente de descanso preferentemente, en lugar de ser retribuidas.

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

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

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

La empresa siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar las horas extraordinarias llevadas a cabo por los trabajadores por tiempos equivalentes de descanso. En éste supuesto las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el cómputo anual.

## Artículo 29. *Tiempo del bocadillo.*

Las horas de trabajo establecidas en el Convenio se entienden de tiempo real; es decir, de trabajo efectivo en el puesto correspondiente y dedicado al mismo, por lo que se excluye expresamente como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que los trabajadores destinen a la pausa del bocadillo o cualquier otra pausa para descanso.

## Artículo 30. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración.

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

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, salvo pacto en contrario. No pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Los turnos de vacaciones se programarán durante los tres primeros meses del año por la empresa de acuerdo con los trabajadores, o sus representantes legales, exponiéndolo en el Tablón de Anuncios de la empresa. Los turnos vacacionales se establecerán de forma que no coincidan con los periodos de mayor actividad. En caso de que por razones organizativas o productivas, la empresa se vea obligada a modificar los turnos de vacaciones lo notificará con un mes de antelación al trabajador o trabajadores afectados.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común o accidente no laboral, que precisara internamiento hospitalario, las vacaciones quedarán interrumpidas por el plazo de tiempo que durase la hospitalización y el trabajador tendrá derecho a completar el periodo de días no disfrutados. La fecha se ajustará a las necesidades del servicio. El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo el centro de trabajo.

## Artículo 31. *Recuperación de Fiestas.*

La recuperación de festivos, añadidos a los oficiales (fiestas tradicionales – locales), se efectuará según las necesidades de cada obra de acuerdo entre la empresa y los comités de empresa o delegados de personal.

## Artículo 32. *Fiestas remuneradas.*

Todas las fiestas oficiales serán abonadas a razón del salario de convenio. El personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 01 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50%. De igual forma, se abonarán los días jueves santo y viernes santo, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

## Artículo 33. *Permisos y Licencias.*

El trabajador avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

- a) Durante 15 días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Durante 1 día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres de ambos cónyuges.
- d) Durante 1 día natural, en caso de bautizo o comunión de hijos.
- e) Durante 2 días naturales, por traslado de domicilio.

f) 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.

g) Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público, personal o profesional. 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.

h) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise asistir a un consultorio médico, en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, y por el tiempo preciso, el permiso necesario al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente «Volante» visado por el facultativo.

i) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El permiso de lactancia es un derecho individual de los trabajadores, quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso de lactancia podrá disfrutarse de manera continuada, en jornadas completas; la duración del mismo será igual al resultado de la suma de permiso por día trabajado desde el momento de la incorporación al trabajo hasta que el niño cumpla nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

El periodo de lactancia se podrá acumular de forma global al permiso de maternidad.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

En los casos c) y d) y previa justificación, el permiso o licencia se ampliara por el tiempo preciso, sin que pueda exceder de 3 días, si hubiera necesidad de desplazamiento fuera de la provincia.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones económicas

#### Artículo 34. *Retribuciones.*

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este Convenio Colectivo Propio, estará compuesta por el Salario Base y las Pagas Extras de cada categoría profesional. Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, bien a su cargo o las abonadas en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia.

La liquidación y pago de las retribuciones, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo. Su pago se realizará en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito.

#### Artículo 35. *Complemento de Antigüedad.*

Los trabajadores contratados por la empresa no devengan cantidad alguna por el complemento personal de Antigüedad.

#### Artículo 36. *Contratación.*

El ingreso al trabajo 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, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Los Contratos de Trabajo se realizarán según lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 37. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán las siguientes Pagas Extraordinarias:

- A) Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de junio y pagadera del 1 al 15 de julio.
- B) Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera el 15 de diciembre.

La empresa está facultada a realizar el prorrateo mensual de las pagas Extras. El importe de las citadas Pagas Extraordinarias consistirá en 30 días de Salario Base. Para el caso de altas y bajas de trabajadores en el mismo año la Retribución de dichas Pagas serán proporcionales al tiempo trabajado durante el año.

#### Artículo 38. *Compensación y absorción.*

A la entrada en vigor de un nuevo Convenio colectivo o disposición legal aplicable, la Empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan cuando las retribuciones de sus trabajadores cualquiera que sea su origen sean superiores en su conjunto y cómputo anual. La compensación y absorción solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos homogéneos de naturaleza salarial o extrasalarial en cómputo anual.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, Convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

## CAPÍTULO VII

### Condiciones sociales

#### Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización a partir del 6.º día inclusive, en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo; y hasta el 75% a partir de los 75 días en los demás casos. En la base de cotización se encuentra incluida la prorrateo de pagas extras.

El devengo del complemento de IT derivado de enfermedad común o accidente no laboral estará sujeto a la no superación en la empresa de un absentismo colectivo superior al 7% de las horas totales a realizar en jornada ordinaria por la plantilla de dicha empresa; de forma que tales complementos no se abonen durante los meses en que dure tal situación.

#### Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

Anualmente la Empresa facilitará a cada uno de los trabajadores de los grupos profesionales un equipo completo de ropa de trabajo, consistente en: dos uniformes y una prenda de abrigo, así como zapatos y medias según necesidad, así como toda prenda de seguridad necesaria para la actividad a desarrollar en cada puesto de trabajo. Si se tuviese necesidad de más prendas, éstas irán a cargo del trabajador.

Las empresas estarán facultadas para exigir la entrega del equipo usado o deteriorado.

### CAPÍTULO VIII

#### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 41. *Faltas.*

Todo el personal sin excepción será responsable, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio. Se considerara como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio y que perjudique al buen nombre de la empresa o a su funcionamiento.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en:

1) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.
- b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.
- c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Falta de aseo y limpieza personal.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.
- f) Pequeños descuidos en la conservación de material.
- g) No atender a las personas con la corrección y diligencias debidas.
- h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.
- i) No atender su trabajo con la debida diligencia.
- j) La desobediencia a los superiores. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerara falta grave.
- k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquélla no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.
- l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.
- m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

## 2) Faltas graves:

Se considerarán como tales las siguientes:

- a) Reiteración en faltas leves, consistentes en tres o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.
- b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta cuatro, en un periodo de tiempo de dos meses.
- c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.
- d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.
- e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.
- f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.
- g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

## 3) Faltas muy Graves.

Se consideraran como tales las siguientes:

- a) Reiteración en faltas graves, consistentes en dos o más faltas graves, dentro de un periodo de cuatro meses.
- b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de seis veces, en un periodo de tres meses.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
- e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.
- h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.
- i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.
- j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

## Artículo 42. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informara de ello a los trabajadores o si los hubiere a sus representantes legales.

Las sanciones que procederá a imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1. Faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
  - Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.
3. Faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
  - Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados.

**Artículo 43. *Tiempo para imponer sanciones al trabajador.***

Una vez conocida la falta del trabajador por parte de la empresa, esta falta no podrá ser sancionada ni podrá aparecer en el expediente del trabajador si hubiera transcurrido el siguiente plazo de tiempo:

1. Faltas leves: 10 días.
2. Faltas graves: 20 días.
3. Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO IX

### Varios

**Artículo 44. *Igualdad en el trabajo.***

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

**Artículo 45. *Seguridad y Salud Laboral.***

Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



## Artículo 46. *Protección a la Maternidad.*

Este Convenio garantizará lo que en cada momento aplique la legislación vigente.

## Artículo 47. *Reconocimiento Médico.*

La empresa conjuntamente con los trabajadores o sus representantes organizaran un reconocimiento médico anual, que se realizará dentro de la jornada laboral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la empresa, cuando existan en ellos las condiciones adecuadas, sino la empresa designará el lugar donde se deban realizar junto con el servicio médico encargado de la realización del reconocimiento.

## Artículo 48. *Derechos Sindicales.*

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula la materia.

## Artículo 49. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

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.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias:

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

El procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se llevará a cabo por las causas y en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo, la cuestión se someterá en primer término a la comisión paritaria. Si esta no alcanzare un acuerdo, la discrepancia se someterá a arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En este caso, la comisión paritaria en el plazo de los 5 días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## Artículo 50. *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, 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 alguno de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a reunirse dentro

de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

## ANEXO I

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

## Tablas salariales

*Desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2014*

El Salario de los trabajadores está compuesto por las siguientes partidas:

- Salario base: Que se dispone en las tablas que figuran a continuación.
- Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias; una en Navidad y otra en verano. Cada paga extraordinaria se corresponde con 30 días de salario base. Las pagas extras podrán ser prorrateadas.
- Horas extraordinarias: Que se compensan preferentemente con descanso. No obstante, se establece una tabla a continuación para el caso en que las mismas sean retribuidas.

## Convenio colectivo (tablas salariales año 2014)

	Según Convenio
Horas anuales establecidas en convenio general . . . . .	1792 horas
Salario Mínimo mensual (14 pagas) . . . . .	645,30 €
Salario Mínimo Anual (14 pagas) . . . . .	9.034,20 €
Salario Mínimo diario . . . . .	21,51 €
Salario Mínimo Hora . . . . .	2,69 €
Salario Mínimo Inteprofesional Horas Convenio . . . . .	5,04 €

## Tabla salarial I. Personal con retribución mensual

Nivel	Categorías	Salario hora – €	Salario diario – €	Anual (14 pagas) – €	Precio hora Convenio (1792 horas) – €
I	Personal directivo.	Sin remuneración fija.			
II	Personal Titulado Superior.	3,70	29,63	12.443,31	6,94
III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup>	3,25	25,96	10.904,54	6,09
IV	Jefe de Personal, Ayudante de Obras, Delineante Superior, Encargado General de Fábrica, Encargado General.	3,17	25,40	10.666,47	5,95
V	Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup> , Encargado General de Obras, Jefe de Sección, de Organización Científica del Trabajo de 1. <sup>a</sup>	3,03	24,25	10.184,05	5,68

Tabla salarial II. Personal con retribución diaria

Nivel	Categorías	Salario (hora) - €	Salario diario - €	Anual - €	Precio hora (1792 horas) - €
VI	Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup> , Delineante de 1. <sup>a</sup> , Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2. <sup>a</sup> , Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Maestro Industrial, Encargado de Obra, Escultor.	2,99	23,89	10.154,00	5,67
VII	Delineante de 2. <sup>a</sup> , Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> , Práctico Topógrafo de 1. <sup>a</sup> , Analista, Viajante, Capataz, Especialista de Obra.	2,93	23,43	9.956,72	5,56
VIII	Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> , Calcador, Práctico Topógrafo de 2. <sup>a</sup> , Contraamaestre, Corredor, Oficial de 1. <sup>a</sup> de Oficio.	2,87	22,94	9.749,71	5,44
IX	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2. <sup>a</sup> de Oficio.	2,76	22,11	9.396,46	5,24
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1. <sup>a</sup>	2,71	21,67	9.208,83	5,14
XI	Especialista de 2. <sup>a</sup> , Peón Especializado	2,71	21,67	9.208,83	5,14
XII	Limpiador/ay Peón.	2,70	21,60	9.180,00	5,12

Contratos para la formación:

Se estará Convenio General de Construcción a lo dispuesto en el art. 25.4 del Convenio General de la Construcción.

## ANEXO II

### Retribución de las horas extraordinarias

Niveles	Importe hora laborables (bruto operario)	H.E. Coste empresa (AT/EP + H.E.) 6,7+23,6
II	7,22	9,41
III	6,65	8,67
IV	6,50	8,47
V	6,18	8,06
VI	6,11	7,96
VII	5,98	7,80
VIII	5,86	7,63
IX	5,62	7,33
X	5,51	7,18
XI	5,51	7,18
XII	5,49	7,15