

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3553 *Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ex In Técnicas Tubulares, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ex In Técnicas Tubulares, SL (código de Convenio n.º 90101372012013), que fue suscrito con fecha 19 de enero de 2015, 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, 17 de marzo de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EX IN TÉCNICAS TUBULARES, SL PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Ex In Técnicas Tubulares, SL, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contratación en todos los centros de trabajo radicados en territorio español.

Artículo 2.

Al amparo de lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y ante la dispersión de criterios recogidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación en cada uno de los centros de trabajo en los que la empresa Ex In Técnicas Tubulares, SL ejerce su actividad, teniendo como criterio principal que a igual trabajo igual salario y condiciones, realizando una unificación de criterios y derechos y obligaciones entre la empresa y sus trabajadores.

CAPÍTULO II

Cláusulas de garantía

Artículo 3. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes y será vigente desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2017.

La denuncia para la revisión o rescisión del Convenio deberá efectuarse por escrito con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no mediar denuncia de las partes se prorrogará de año en año según lo dispuesto en el art. 86.2 del E.T.

Estarán legitimados para la formalización de la denuncia la dirección de la empresa y los delegados de personal o el comité de empresa, en su caso. La denuncia se comunicará a la otra parte y a la autoridad laboral.

Una vez denunciado el anterior convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de ocho meses. Mientras no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo Convenio continuarán en vigor las cláusulas normativas del anterior y solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales.

Una vez iniciada la negociación del nuevo convenio, ésta deberá finalizar antes de catorce meses a contar desde la pérdida de vigencia del Convenio anterior. En este caso el Convenio quedará prorrogado por el plazo máximo de catorce meses y una vez transcurrido el mismo perderá su vigencia.

Una vez finalizado el plazo máximo de negociación establecido en el párrafo anterior sin haberse llegado a un acuerdo, a los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias, las dos partes se adhieren y acuerdan someterse a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el art. 83 del E.T.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio se considerarán aplicables para todos los trabajadores, indistintamente de la antigüedad en la empresa. Las condiciones sociales y económicas que puedan gozar los trabajadores serán siempre absorbibles y compensables.

Artículo 5. *Comisión Paritaria del Convenio.*

A los efectos de dirimir sobre la interpretación del presente Convenio y las demás cuestiones atribuidas por ley, se creará una Comisión Paritaria formada por tres miembros en representación de los trabajadores y tres miembros en representación de la empresa. En el plazo máximo de treinta días desde la firma del convenio, las partes deberán haber designado los miembros de la comisión.

En caso de producirse discrepancias en los procesos de negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en el convenio, la Comisión Paritaria del Convenio deberá pronunciarse en el plazo máximo de seis días. En caso de que la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo, ambas partes acuerdan someter la cuestión a un arbitraje.

CAPÍTULO III

Condiciones salarialesArtículo 6. *Concepto retributivo.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en la tabla salarial anexa, en relación con el contenido de los artículos siguientes. Dadas las características de la actividad de la empresa en virtud de las cuales el mayor volumen de actividad se realiza en las denominadas «paradas» del sector de industrias de producción de energía y las industrias químicas, para lo cual la contratación de trabajadores se realiza de forma muy importante en esas situaciones, se establece que no existirá en ningún caso ningún concepto salarial que retribuya la prestación de servicios en las denominadas «paradas». Se excluye del presente Convenio la retribución del denominado plus de parada.

El pago de la nómina mensual se realizará en los diez primeros días del mes siguiente al devengado, no pudiéndose prorrogar por ser festivo o sábado el límite de día, siendo pagado el concepto de horas extras en su caso o el plus de productividad en el periodo comprendido del mes siguiente al devengado entre los días veinte y veinticinco.

Artículo 7. *Salario Base.*

El salario base del personal afecto al presente Convenio colectivo, es el que se determina para cada nivel y grupo profesional en el anexo.

Artículo 8. *Complemento de antigüedad.*

A resultas de la declaración de principios establecida en el artículo 2 del presente convenio, igual salario a igual trabajo, se acuerda la no existencia de plus de antigüedad.

Artículo 9. *Complemento de penosidad, peligrosidad y toxicidad.*

El personal a que se refiere el anexo del presente Convenio, percibirá un complemento por peligrosidad, penosidad y toxicidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado de devengo mensual, cuya cuantía se determina en el 20% del salario base diario.

Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

Artículo 10. *Complemento de nocturnidad.*

El personal que preste servicios en el horario nocturno, desde las 22 horas a 6 horas, devengará mensualmente el plus de nocturnidad. Se percibirá por día realmente trabajado. Dicho plus consistirá en el 15% del salario base diario. Siempre que el trabajador preste servicios durante más de cuatro horas diarias se percibirá en su totalidad, si fuese inferior el tiempo trabajo en horario nocturno por día a las referidas cuatro horas se pagará el 15% de la hora efectivamente trabajada o fracción.

Artículo 11. *Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia que será devengado por cada jornada efectivamente trabajada de lunes a viernes, estableciéndose por una cantidad fija igual para todos por grupo profesional dentro del personal de obra, siendo una cuantía fija de 10 euros.

Artículo 12. *Ropa de trabajo y herramientas.*

Todo personal de obra tiene derecho a que la empresa le proporcione ropa de trabajo según sus necesidades, de manera enunciativa y no exclusiva se proporcionará ropa ignífuga de dos pantalones, dos camisas, chaleco, más el equipo de protección de seguridad (gafas, botas, arnés, absorbadora de doble gancho, etc.), y la herramienta necesaria para su actividad.

Artículo 13. *Complementos extrasalariales.*

Se establece como tal un plus de transporte para todos los trabajadores que se devengará por día efectivo de trabajo de lunes a viernes en cantidad fija de 3,50 euros, para todos los que prestan servicios en la empresa como asalariados tanto operarios, técnicos y empleados de la empresa afectados por este convenio.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio, dos pagas extraordinarias denominadas de Navidad y Verano.

Cuantía: Corresponderá a cada categoría laboral la establecida en la tabla salarial que se acompaña como anexo al presente convenio.

Estas pagas se devengarán anualmente, es decir por doceavas partes, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la doceava parte correspondiente a los meses o fracciones de mes trabajados.

Durante la vigencia del presente Convenio las pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente.

Artículo 15. *Plus retén.*

Se define como aquel complemento salarial al que tienen derecho los trabajadores designados por la empresa para la atención de posibles urgencias solicitadas por los clientes de la empresa siempre y cuando se llegue a realizar un trabajo efectivo a favor del cliente a razón de la cantidad de 30 euros, además de ello percibirá la cantidad correspondiente a la hora de trabajo.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

a) Todas las horas que con carácter de extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio, le será abonadas en cuantía determinada en la tabla salarial que se acompaña como anexo a este convenio, o bien, pudiéndose compensar por el mismo tiempo de permiso retribuido, a elección de la empresa.

b) Las horas extraordinarias de fuerza mayor, se determinan como aquellas que se presten por necesidad del servicio a la empresa principal para la que se trabaja que en su directriz se considere urgente, reconociendo y aceptando las partes como válida a los efectos del artículo 3 y 4 de la Orden de 1 de marzo de 1993 la firma del delegado de personal sobre notificación mensual de las horas de fuerza mayor.

Artículo 17. *Tabla salarial.*

Se establece que todas las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio quedan establecidas en el anexo formando parte inseparable del mismo. Dadas las características de la empresa y de las tareas de las contratas de montaje y mantenimiento de andamios, no se aplicarán los demás pluses que no se hallen reflejados en el presente convenio. A título de ejemplo, no se abonará el plus salarial establecido en el Convenio de la construcción, al considerar que la actividad de la empresa es básicamente en las denominadas paradas de sus clientes.

Artículo 18. *Incremento y revisión salarial.*

Para el año 2016 se establece un incremento en todos los conceptos retributivos del 0,6 por ciento sobre el salario de 2015.

Para el año 2017 se establece un incremento en todos los conceptos retributivos del 0,6 por ciento sobre el salario de 2016.

CAPÍTULO IV

Jornada, descansos y permisos

Artículo 19. *Jornada.*

La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo. Expresamente se pacta que el tiempo de descanso por bocadillo en jornada continuada no computará como trabajo efectivo. En caso de jornada partida podrá suprimirse el tiempo de bocadillo aunque se viniese disfrutando.

Se respetarán las jornadas más beneficiosas que puedan existir, estableciéndose de manera general de lunes a viernes.

Artículo 20. *Calendario laboral y horarios.*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. La fijación del calendario se realizará respetando los límites establecidos legalmente respecto al régimen de descansos, y la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Será obligatorio exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

Los horarios actuales están fijados conforme a las peculiares circunstancias de la prestación de servicio que se realiza, las variaciones sobre ello precisarán consulta previa con los representantes de los trabajadores conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Se establecen en treinta días naturales al año. Los trabajadores con contratos cuya duración sea inferior al año natural disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones. Serán distribuidas a razón de quince días a elección de la empresa y quince días a elección del trabajador. Será necesario advertir por escrito a la sede social de la empresa los periodos que sean elegidos por los trabajadores con dos meses de antelación siendo en periodos quincenales, no pudiendo coincidir más del 20% de la plantilla y centro en los mismo periodos, siendo que si así se manifieste la voluntad de varios trabajadores en la coincidencia superando el porcentaje expresado será realizado un sorteo a dichos fines de determinación del personal con derecho a disfrute en el periodo coincidente.

Los trabajadores en común acuerdo y respetando el porcentaje podrá cambiar entre ellos el periodo de vacaciones siempre que sean de la misma categoría laboral avisando a la empresa con quince días de antelación, superado este límite no será posible el cambio de turnos de vacaciones.

No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranza de vacaciones o de cualquier otra índole.

Las vacaciones se disfrutan dentro del año natural.

Artículo 22. *Permisos sin sueldo.*

Durante el año natural podrá solicitarse un máximo de dos días de licencia no retribuida, consecutivos o por separado y nunca en periodo de vacaciones de navidad (24 diciembre a 6 de enero), previo aviso al encargado con al menos cuarenta y ocho horas, siendo de libre decisión de la empresa otorgarlo o no sin justificación alguna, y nunca podrán coincidir dos trabajadores en estas peticiones. La licencia deberá tener justificación

por parte del trabajador. Durante ese día o dos días seguirá en alta en la seguridad social y se cotizará por dicho día o dos días. No serán acumulables los días de permiso sin sueldo de diferentes años.

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos que exige la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas como días realmente trabajados en la forma y condiciones que se indican a continuación:

1. Por matrimonio quince días, debiéndose solicitar por escrito con diez días de antelación y dejado justificado documentalmente posteriormente en el mes siguiente a su reincorporación al trabajo

2. Matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día si es en la localidad de residencia o de centro de trabajo o tres si es fuera de este ámbito territorial debiéndose informar con diez días de antelación y ser justificado documentalmente dentro del mes siguiente a su incorporación.

3. Fallecimiento o enfermedad grave de tíos, padres, hermanos, hijos, esposa/o tres días debiendo aportar justificación documental dentro del mes siguiente a su incorporación, siendo cuatro días si el entierro o la hospitalización es fuera de la provincia del centro de trabajo o residencia del empleado, siempre se avisará con dos días de anticipación, salvo fallecimiento súbito u hospitalización súbita no programada o esperada. Se entiende como enfermedad grave toda la que lleve consigo hospitalización de más de dos días (mínimo cuarenta y ocho horas consecutivas).

La cirugía ambulatoria da derecho a un día coincidente con dicha cirugía debiendo preavisar con dos días como mínimo siempre que sea para padres, hijos y esposa/o.

4. Por nacimiento o adopción tres días, y se aumentará en otros tres días más en caso de complicaciones de parto o cesárea de la madre.

5. Traslado de domicilio el permiso será de dos días consecutivos

6. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a exámenes exigidos para la obtención del título de un día si se realizan en la provincia o dos días fuera de la provincia de su residencia o centro de trabajo, siempre que se constate aprovechamiento en el mismo. Asimismo para la renovación del carnet de conducir si el trabajador lo necesitase para la empresa, y haya sido contratado por su cualidad de conductor.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal siempre que no se trate de cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas, con un máximo de tres al año.

8. Los trabajadores sujetos a revisiones médicas periódicas tendrán derecho al tiempo realmente necesario para efectuar las mismas.

9. Las parejas de hecho tendrán derecho a los permisos determinados del 1 a 5 siempre que estén inscritas en los registros públicos al efecto tanto locales como de la Comunidad Autónoma, y previa aportación de certificado de dicha condición de pareja de hecho.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales y medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 24. *Fondo social.*

En caso de rotura de gafas como consecuencia de la realización del trabajo, cuando aquellas fueren prescritas por facultativos, la empresa abonará, previa presentación de factura y constatación por el encargado, la cantidad que corresponda a su reparación o

nuevas gafas, con un límite de 160 euros al año por trabajador y de 2.000 euros al año para toda la plantilla. Una vez agotada dicha cantidad ningún trabajador tendrá derecho a pedir la referida compensación.

Por la compra de los libros escolares oficiales, previa presentación de la factura y del justificante de que dichos libros son los que prescribe el centro escolar, la empresa abonará a sus trabajadores por cada hijo la cantidad anual de 50 euros. La cantidad anual máxima destinada por la empresa a este concepto será de 2.000 euros. Una vez agotada dicha cantidad ningún trabajador tendrá derecho a pedir la referida compensación.

Artículo 25. *Anticipos reintegrables.*

El personal fijo de la empresa tendrá derecho a un anticipo, equivalente a un máximo de una mensualidad según promedio de los tres meses anteriores a la solicitud, por una sola vez al año reintegrable en los siguientes diez meses en plazos mensuales iguales.

El fondo dedicado a este concepto será anualmente de 6.000,00 euros por centro de trabajo, no pudiéndose superar dicha ayuda, ni ser compensable entre centros.

Artículo 26. *Anticipos a cuenta.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta del salario mensual con un máximo del 50% del salario base que le corresponda. Dichos anticipos a cuenta se descontarán en el pago de la nómina de la mensualidad correspondiente.

Artículo 27. *Ayuda por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.*

Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de más de un año en contrato continuado sin interrupción tendrá derecho a una ayuda de 30.000,00 euros para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez una vez reconocida por la Seguridad Social como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional que en su caso se pagará al beneficiario designado por el causante en caso de fallecimiento o a sus herederos legales forzosos.

La empresa para el pago de dichos beneficios suscribirá una póliza de seguros quedando obligado el trabajador a facilitar toda la información necesaria para la constitución de la póliza, en caso de negativa, se entiende que renuncia a dicha mejora social.

Artículo 28. *Complemento salarial en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento, que sumado a las prestaciones de incapacidad temporal, garantice el 100% de salario base y pluses salariales establecidas en el presente convenio, durante todo el periodo de hospitalización y los sesenta días siguientes mientras persista la situación de IT derivada de accidente de trabajo.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 29. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales serán los siguientes:

Grupo de Dirección.

Nivel 1:

Director general.

Es la persona que determina las directrices de la empresa y a quien se reportarán las novedades por parte de todos los delegados, jefes de administración y recursos humanos y obra, y los técnicos de cada uno de los departamentos de no existir jefe de departamento.

Nivel 2:

Coordinador de centros.

Es el responsable de la coordinación de todos los centros de trabajo ejerciendo sus funciones bajo la responsabilidad directa del Director.

Grupo de Técnicos.

Nivel 1:

Ingeniero Superior.

Nivel 2:

Ingeniero técnico, Técnico de seguridad y prevención, Encargado de centro, Técnico de administración financiera, Técnico de recursos humanos.

Encargado de Centro: Es la persona encargada en cada centro de trabajo del control y supervisión de la obra en todos sus ámbitos, tendrá la máxima representación de la dirección en su ámbito territorial sin que ello suponga poderes de la empresa, y tendrá que reportar directamente a la dirección diariamente, todos los puestos de trabajo dependerán de él en cuanto a la funcionalidad de los mismos. Es una persona de máxima confianza por su experiencia en el sector, no por sus relaciones con la dirección.

Ingeniero técnico: Es la persona con titulación media oficial que estudia las ofertas en su vertiente técnica y económica, proyecta y realiza los cálculos de estructura según la normativa, con obligación de supervisar la obra, dando traslado de dichos estudios al jefe de obra y al encargado de obra, debiendo realizar las explicaciones pertinentes tanto al jefe de obra, al encargado de obra como al capataz.

Técnico de seguridad y prevención: Es la persona encargada de desarrollar e implementar toda la normativa en seguridad y prevención de riesgos laborales de cada uno de los montajes de andamio, gestiona y aplica los procedimientos debidos, y gestiona y tramita toda la documentación en relación a sus atribuciones en relación a la empresa y de su relación con las distintas administraciones públicas que sean competentes en este particular de seguridad y prevención de riesgos laborales y empresas clientes con las que conjuntamente Ex In Técnicas Tubulares, SL desarrolla su actividad empresarial. Realizará el seguimiento debido en relación a la normativa aplicable en cada momento redactando la documentación y presentando las propuestas necesarias informando al personal de sus obligaciones y deberes a este respecto sobre Apis y demás normas de seguridad, y será el encargado de ofrecer los módulos o la formación pertinente al personal, elaborará las medidas correctivas al menos una vez al año, y realizará los informes pertinentes. Reportará tanto al ingeniero técnico, como al delegado como a la dirección de la empresa. Todos los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las medidas aprobadas por el técnico de prevención.

Técnico de administración financiera: Es la persona encargada dentro de la estructura organizativa de la empresa de la contabilidad de la empresa, control de pagos y cobros, reclamaciones a proveedores y clientes, confección de presupuestos y balances provisionales de la empresa, recepción de ofertas y control de las mismas para el cálculo de valor de la obra a realizar o realizada, relación con bancos, teniendo como subordinados al oficial administrativo y al auxiliar administrativo de darse dentro de la estructura de la empresa, reportará directamente con el Jefe de Administración o con la dirección de la empresa. Realizará cuantos informes y gestiones sean encomendados por la jefatura y dirección, realizando mensualmente informes de la marcha de la empresa desde el punto de vista financiero, entre ellos cobros y pagos, teniendo un control exhaustivo sobre el material de obra solicitando a los jefes de producción informes

semanales al respecto. Será el responsable del envío de los modelos en periodo voluntario en las relaciones con la hacienda pública, enumerados sin ser exhaustivo IVA, IAE, IRPF, impuesto de sociedades, etc.

Técnico de recursos humanos: Es la persona encargada dentro de la estructura organizativa de la empresa de confeccionar las nóminas del personal, así como finiquitos y contratos laborales, y asimismo todo lo relacionado con seguridad social, retenciones en nómina de IRPF y relaciones con las administraciones tributarias y seguridad social entre la empresa y estas. Así mismo es la persona que tiene control exhaustivo sobre convenios colectivos, y la que recoge quejas o sugerencias para las mejoras laborales dentro de la empresa, con relación y dependencia directa al Jefe de Administración o a la dirección de la empresa. Tendrá a su cargo, en todo caso y siempre que la dimensión de la empresa lo precise al oficial de recursos humanos o al auxiliar administrativo; hasta tanto esos dos puestos de trabajo no existan en la empresa asume también sus funciones y tareas.

Grupo de Administrativos.

Nivel 1:

Oficial: Es la persona con dependencia directa del Técnico de Recursos Humanos y del resto de puestos de dirección de la empresa en el ámbito administrativo, que ejecuta las órdenes dadas por sus mandos, dando apoyo a las funciones del técnico de recursos humanos o al jefe de administración. Será persona con experiencia en las tareas encomendadas sin titulación superior, aunque sí media o de formación profesional, de tener titulación superior no será reconocida a los efectos de nivel salarial o promoción en la empresa, por la falta de necesidad de la misma para el cumplimiento de sus funciones en este puesto.

Nivel 2:

Auxiliar: Es la persona con dependencia directa del oficial administrativo de oficina, de existir o de los Técnicos y puestos de dirección de cada área administrativa de la empresa (recursos humanos, administración y dirección financiera). Ejecutará, siempre, las órdenes encomendadas por sus superiores bajo sus directrices, con funciones de archivo, grabación de datos en los diferentes sistemas, soportes o plataformas informáticas, traslado a las distintas oficinas administrativas para registros o entrega o recogida de documentación.

Podrá darse la necesidad de un auxiliar administrativo de obra con iguales funciones que las indicadas reportando en este caso al jefe de obra, primeramente y posteriormente al resto de mandos del auxiliar administrativo de oficina.

A título enunciativo no preclusivo de actividades se detallan las siguientes: Gestionará los partes de trabajo diarios conforme a las directrices de sus mandos, realizará las anotaciones en los diferentes sistemas informáticos, hará gestión y control de impagos reportando a sus superiores.

Grupo de Operarios.

Nivel 1:

Oficial con autonomía: Es la persona que a pie de obra es responsable del correcto montaje del andamio, y es quien firma los permisos de trabajo, se auxiliará del oficial sin autonomía en su labor y asimismo de los peones. Reportará a su encargado y depende jerárquicamente del encargado de obra, jefe de obra y delegado. Tendrá obligación de cumplir con las directrices del técnico de prevención y seguridad poniendo en conocimiento de la imposibilidad de cumplimiento o de incidencias a este respecto al técnico de seguridad y al superior jerárquico.

Nivel 2:

Oficial sin autonomía: Es la persona que depende del oficial con autonomía y cumplirá con las normas establecidas por su superior, reportándole las novedades sobre las tareas encomendadas, realizará montaje del andamio. Tendrá obligación de cumplir con las directrices del técnico de prevención y seguridad poniendo en conocimiento de la imposibilidad de cumplimiento o de incidencias a este respecto al técnico de seguridad y al superior jerárquico.

Nivel 3:

Peón: Es la persona, que a pie de obra, auxiliará a todos los comprometidos con el montaje del andamio, teniendo como jefes directos a los oficiales, reportándoles las novedades en el cumplimiento de las tareas encomendadas. Es la persona encargada del control de almacén y con ello del material en obra, dará informe semanal al jefe de producción, y asimismo es la persona que da en obra el material a los oficiales para su montaje, es el responsable de la existencia de material suficiente en obra. Reportará al jefe de producción respecto al material y en cuanto a obra recibirá órdenes de los oficiales y depende jerárquicamente de ellos y de los mandos de los mismos. Tendrá obligación de cumplir con las directrices del técnico de prevención y seguridad poniendo en conocimiento de la imposibilidad de cumplimiento o de incidencias a este respecto al técnico de seguridad y al superior jerárquico.

CAPÍTULO VII

Contratación y empleo

Artículo 30. *Contrato de trabajo de obra o servicio.*

Dadas las características de la actividad de la empresa, encuadrada en el sector de construcción, mediante este contrato de trabajo se regula la realización de una obra o servicio determinado y se realizará siempre por escrito (Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el artículo 15.1 ET).

Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra. Con independencia de su duración y finalizará cuando terminen los trabajos del grupo profesional para el cual fue contratado el trabajador.

No obstante manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder la citada condición de fijo de obra, podrá prestar servicios en diferentes centros de trabajo de la empresa radicados en el territorio español, siempre que haya el acuerdo expreso sobre dicha cuestión en el contrato de trabajo con referencia a los distintos centros de trabajo en los que podrá prestarse servicio. Al quedar reflejada esa condición en el contrato de trabajo no será necesaria la suscripción por ambas partes de ningún documento para cada obra o servicio.

El periodo máximo de prestación de servicios en otros centros de trabajo será de tres años consecutivos. En el supuesto descrito se meritán los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra, hagan innecesario el número de contratados para su ejecución, teniéndose que reducirse este acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese de los trabajadores deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. Aun así 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. La citada indemnización se habrá de incluir en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, la empresa deberá comunicarlo a la representación de los trabajadores y procederá, sin necesidad de preaviso a extinguir los contratos de trabajo de dicha obra o servicio.

El empresario contraerá la obligación de ofrecer de nuevo un trabajo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubieran desaparecido. La citada obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes el personal afectado por esta finalización de obra podrá acogerse a lo regulado respecto a la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo.

Al finalizar el contrato de trabajo regulado en el presente artículo se abonará una indemnización consistente en el 7% sobre el salario devengado durante la vigencia del contrato.

Artículo 31. *Movilidad geográfica.*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a siete días naturales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 32. *Salidas, viajes y dietas.*

Todos los trabajadores, que por necesidades de la empresa deban salir de viaje percibirán aparte del importe de éste si fuese por medios propios o públicos, la dieta por día de 36 euros y por medio día de 13 euros diarios. Se liquidará en concepto de dieta completa si se producen las dos comidas principales y de media dieta, si solo se produce una comida principal y por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro de trabajo en que presten servicios.

En los casos de desplazamiento con derecho a dieta completa, el trabajador podrá optar entre percibir la dieta fijada en el Convenio o que la empresa señale lugar de pernoctación y comida a su cargo, debiendo efectuar la opción antes de iniciar el desplazamiento, y una vez conocido el lugar de destino.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador solo tenga que efectuar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta. Dicha cuantía de dieta se percibirá cualquiera que sea el tiempo del desplazamiento en su totalidad.

La empresa podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Si el trabajador utilizara para el desplazamiento coche propio, percibirá además 0,21 euros por kilómetro. Si por necesidades del trabajo y por orden de la empresa aun cuando no se trate de desplazamiento, el trabajador no puede comer en su domicilio, percibirá la media dieta, siempre que ello suponga el efectuar la comida en condiciones distintas a las habituales.

La empresa que autorice a un trabajador, dentro de su horario laboral hacer uso de su vehículo particular para necesidades de aquella, abonará, en caso de producirse un accidente de tráfico que ocasione la baja laboral, a cualquiera de las personas que hubiera designado, la diferencia hasta cubrir el cien por cien del salario real.

Artículo 33. *Medidas para contribuir a la flexibilidad interna.*

Se establece un porcentaje máximo del 20% de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

Artículo 34. *Movilidad funcional.*

Durante el último trimestre natural de cada año se procederá a comunicar a los representantes de los trabajadores las condiciones de movilidad funcional para el año siguiente. Los representantes de los trabajadores deberán comunicar en el plazo de diez días la conformidad o no a la propuesta. En caso de disconformidad se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio para que emita un informe vinculante en el plazo de diez días.

En caso de no existir acuerdo en la citada Comisión la empresa procederá a las modificaciones por movilidad funcional, comunicándose individualmente a cada trabajador afectado con un preaviso de quince días. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones establecidas en la legislación social.

Artículo 35. *Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.*

Una vez finalizado el periodo de consultas de quince días sin que la empresa y los órganos de representación de los trabajadores hayan llegado a ningún acuerdo relativo a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, las partes someterán las divergencias a la Comisión Paritaria del Convenio regulada en el art. 5. La Comisión Paritaria del Convenio deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días. En caso de que la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo, ambas partes acuerdan someter la cuestión a un arbitraje.

Artículo 36. *Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.*

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que 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 el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 37. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a un trabajador que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 38. Salud laboral.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

El trabajador, durante toda la jornada laboral, estará obligado a utilizar correctamente los equipos de trabajo (e.p.i.) proporcionados por la empresa. Asimismo estará obligado a velar por su seguridad y salud así como por la del resto de trabajadores, cumpliendo las

normas de seguridad y los procedimientos de trabajo. La no utilización de los equipos de protección distribuidos por la empresa y el incumplimiento de las normas de seguridad y los procedimientos de trabajo, serán justa causa de sanción.

Artículo 39. *Derechos de participación y organización de la prevención.*

Se creará una Comisión Paritaria de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del Convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, la empresa y los trabajadores, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la representación empresarial. En dicha Comisión podrán integrarse con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones, que deberán ser trimestrales, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del Convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

Otras funciones de la Comisión serán, las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar compañías de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, delegados y trabajadores.

Artículo 40. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

De conformidad con la cultura interna de la empresa, entendiendo que la plantilla debe ser un reflejo de la sociedad, se garantizará a través de procesos de selección, contratación, formación y promoción, la igualdad de oportunidades. La dirección de la empresa y el comité de empresa elaborarán en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, un procedimiento de denuncia para los casos de posible persecución por razones de sexo, raza u opinión, que estará a disposición de toda la plantilla.

La empresa garantizará la igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres en cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Artículo 41. *Formación.*

Con el objetivo de garantizar la competitividad y adecuación continua de los puestos de trabajo, así como garantizar la seguridad y promoción de la salud de la plantilla, todo el personal deberá asistir a los cursos de formación realizados por la empresa, indistintamente que se realicen dentro o fuera de la jornada de trabajo. La asistencia a cursos fuera de la jornada de trabajo será compensada a resultas de lo dispuesto en el art. 16 del presente convenio.

La empresa proporcionará a todos sus trabajadores un curso básico de seguridad en el trabajo de un mínimo de ocho horas, siendo obligación del trabajador la asistencia y el aprovechamiento de dicho curso, sin el cual podrá ser motivo de extinción de la relación laboral. Asimismo la empresa proporcionará a los trabajadores que presten servicios en los diferentes centros de trabajo, los cursos de formación que requiera el cliente en todo momento para cada una de sus obras.

La empresa proporcionará a todos los trabajadores con el nivel de encargado, un curso de seguridad en el trabajo de un mínimo de cincuenta horas que les permita actuar como recurso preventivo. La asistencia y aprovechamiento de dichos cursos será obligatoria para los encargados.

Disposición adicional. *Remisión normativa.*

A resultas de lo que dispone el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores todo lo dispuesto en el presente Convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del Convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito provincial o inferior. En todo aquello no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción vigente para la globalidad del territorio español.

ANEXO

Tablas salariales 2015

| Niveles y categorías | SB | CA | CE | VAC. (*) | PR | HE | PE | P ppt |
|---|-------|----|-----|----------|----|-------|--------|--------|
| <i>Directivos</i> | | | | | | | | |
| I. Director | – | – | – | – | – | – | – | – |
| II. Coord. centros | 32,40 | 10 | 3,5 | 1.270,08 | 30 | 16,10 | 972 | 20% SB |
| <i>Grupo Técnicos</i> | | | | | | | | |
| I. Técnico Superior | 32,40 | 10 | 3,5 | 1.270,08 | 30 | 16,10 | 972 | 20% SB |
| II. Téc. y encarg. Centro | 29,16 | 10 | 3,5 | 1.143,07 | 30 | 14,62 | 874,80 | 20% SB |
| <i>Grupo Administrativos</i> | | | | | | | | |
| I. Oficiales | 24,46 | 10 | 3,5 | 958,83 | 30 | 12,50 | 733,80 | 20% SB |
| II. Aux. Adm. | 23 | 10 | 3,5 | 901,59 | 30 | 11,77 | 690 | 20% SB |
| <i>Grupo Operarios</i> | | | | | | | | |
| I. Oficiales 1. ^a (opción 2) | 24,46 | 10 | 3,5 | 958,83 | 30 | 12,50 | 733,80 | 20% SB |
| II. Oficial 2. ^a | 23,10 | 10 | 3,5 | 905,52 | 30 | 12,26 | 693 | 20% SB |
| III. Peón | 22 | 10 | 3,5 | 862,40 | 30 | 11,77 | 660 | 20% SB |
| IV. Aprendices menores 18 años . | 17,53 | 10 | 3,5 | 800 | 30 | – | SMI | 20% SB |

(*) Cálculo de vacaciones (Salario Base × 30 días) + (Plus Tóxico Penoso × 21 días) + (Prorrata mensual Paga Extra).

Abreviaturas:

SB: Salario Base 335 días.

CA: Complemento Asistencia.

CE: Complemento Extrasalarial.

VAC: Vacaciones.

PR: Plus Retén.

HE: Horas Extras.

PE: Pagas extras de Verano y Navidad.

P ppt: Plus Peligroso, penoso y tóxico (20% SB día trabajado).