

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**16069** *Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del grupo Ortiz.*

Visto el texto del V Convenio colectivo del grupo de empresas Ortiz –Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A., Ortiz Área Inmobiliaria, S.L., Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U. (CONDISA), Prorax, S.A.U., Inditec, S.A.U., Asteisa, S.A.U., Contratas y Servicios Ferroviarios, S.A.U (COSFESA), Emca Sociedad Concesionaria, S.L., Agricasa, S.A.U. e Indag, S.A.– (código de convenio número 90013213012001), que fue suscrito, con fecha 12 de enero de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales UGT-FICA y CC.OO.-Construcción y Servicios, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 24), 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 Trabajo 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, 31 de octubre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

**V CONVENIO COLECTIVO CON ÚNICA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS: ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A., ORTIZ ÁREA INMOBILIARIA, S.L., COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO, S.A.U. (CONDISA), PRORAX, S.A.U., INDITEC, S.A.U., ASTEISA, S.A.U., CONTRATAS Y SERVICIOS FERROVIARIOS, S.A.U (COSFESA), EMCA SOCIEDAD CONCESIONARIA, S.L., AGRICASA, S.A.U. E INDAG, S.A.**

La Dirección de las empresas antes citadas, La Comisión Negociadora, y las Federaciones Estatales de los Sindicatos mayoritarios del sector de la Construcción, UGT-FICA Y CCOO de Construcción y Servicios, después de una amplia deliberación y previo reconocimiento de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente Convenio Colectivo, negociado por la mesa formada al efecto.

## CAPÍTULO I

### Normas generales

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en todo el territorio nacional, esté contratado por las empresas que suscriben el presente convenio y cuyas actividades vienen determinadas y son contempladas por el presente convenio en el Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 232, de 26 de septiembre de 2017.

#### Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero del 2017, sin ser precisa su previa publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y la duración será de tres años a partir de esa misma fecha.

Producida la denuncia previa, la negociación del presente convenio se iniciará obligatoriamente a los dos meses de haberse producido.

#### Artículo 3. *Prorroga y denuncia del convenio.*

El presente convenio se entenderá prorrogado anualmente desde su vencimiento, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación.

La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada aportándola por escrito lo mismo que la denuncia del convenio.

#### Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Se reconocerán y respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que los trabajadores/as de las empresas afectadas por este convenio tuvieran a título personal a la entrada en vigor del presente convenio.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente no aprobará alguno de los acuerdos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin efecto debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

#### Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 84, párrafo primero, 87.1 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se complementará con el VI Convenio General del Sector de la Construcción en las materias que en el presente así lo especifiquen, o en las no contempladas por el mismo.

Si a la firma o durante la vigencia del presente Convenio se hubiese suscrito o se suscribiese marco convencional de carácter estatal que afectase a la actividad de alguna de las empresas integradas en éste, le resultará de aplicación lo establecido y en iguales términos, salvo la referencia expresa del marco convencional estatal de que se trata en el párrafo precedente.

#### Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se constituye una comisión paritaria para el presente convenio con las funciones que se detallan a continuación:

1.º La Comisión estará formada por seis representantes de la parte empresarial y seis representantes de los trabajadores/as que serán vocales de la misma y su representación será proporcional al resultado de las elecciones sindicales en todos los centros de trabajo. La presidencia de la comisión se alternará en cada reunión por decisión de las partes. Los representantes de la Comisión podrán delegar su representación en sus compañeros/as vocales.

2.º Dicha comisión se reunirá cada seis meses o antes si así se acuerda.

3.º Tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los acuerdos de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia en la práctica del presente convenio.
  - A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
  - Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en este apartado, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

4.º Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado siguiente, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

5.º Procedimiento.–Se hace expresa remisión a lo previsto en el Convenio General del sector de la Construcción.

6.º Los acuerdos de la comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán por un 85% de los votos y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.

7.º Información y consulta de los trabajadores/as: El presente, así como los acuerdos de modificación, ampliación y sustitución de artículos contemplados en este convenio, se pondrán a disposición de los trabajadores/as a través de los tabloneros de anuncios habilitados en los centros de trabajo de las empresas firmantes del convenio. La difusión de lo anterior también podrá ser remitida vía e-mail, del correo corporativo del Grupo Ortiz.

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de ingreso y contratación

#### Artículo 8. *Ingreso en el trabajo/pruebas de aptitud.*

La admisión del personal se efectuará de acuerdo a las modalidades de contratación vigentes en la materia y se establece que en ningún caso se pueda contratar a menores de 16 años. Los contratos serán registrados en la oficina pública de empleo en el plazo que la ley estipula, así como la copia básica facilitada a la representación de los trabajadores/as.

#### Artículo 9. *Clasificaciones profesionales.*

Las clasificaciones profesionales y los criterios mínimos de cualificación de las mismas son los que se especifican en el Anexo I y IV del presente Convenio, habiendo quedado adaptado el sistema de clasificación profesional que se reconocían en el III Convenio en los vigentes Grupos Profesionales, de conformidad al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y que dividen de tres áreas funcionales:

- a) Gestión Técnica, Diseño y Planificación.
- b) Producción y actividades asimiladas.
- c) Servicios Transversales.

Asimismo, continua vigente la clasificación en el Grupo Ortiz en dos Grupos de personal.

1. Personal técnico y de oficina.
2. Mandos intermedios y operarios de los tres subgrupos (Personal de obra de construcción en general, Personal de centros de instalaciones de energías, Personal de construcción, mantenimiento y reparación de vías férreas).

#### Artículo 10. *Faltas y Sanciones.*

En cumplimiento del artículo 31 bis del Código Penal se ha acordado tipificar los siguientes actos como sancionables como faltas laborales:

- a) Faltas leves.

Incumplimiento del Código Ético y de toda la normativa de la compañía en materia de prevención de delitos y procedimientos internos que no conlleven perjuicio económico ni tengan repercusión penal ni de imagen para la compañía.

- b) Faltas graves.

Incumplimiento reiterado del Código Ético y de toda de la normativa de la compañía en materia de prevención de delitos y procedimientos internos que no conlleven perjuicio económico ni tengan repercusión penal ni de imagen para la compañía.

- c) Faltas muy graves.

Incumplimiento del Código Ético y de toda la normativa de la compañía en materia de prevención de delitos y procedimientos internos que conlleven un perjuicio económico o que tengan repercusión penal o de imagen para la compañía.

En todo lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el capítulo de Faltas y sanciones del Convenio General de la Construcción que esté vigente.

#### Artículo 11. *Periodo de prueba.*

Se concertará por escrito un período de prueba para los siguientes grupos profesionales, cuya duración no podrá exceder de:

Personal técnico y de oficina:

- Grupos del 1 al 4: Seis meses.
- Grupos del 5 al 6: Tres meses.
- Grupos del 7 al 8: Un mes.
- Grupos del 9 al 10: Un mes.
- Grupos del 11 al 12: Quince días.

Personal de obra:

Encargados/as Generales: 2 meses.

Encargados/as, Especialistas, Capataces, Oficial Jefe/a de Equipo, jefe/a de Equipo:  
1 mes.

Resto del personal 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su clasificación profesional y puesto de trabajo que desempeñe en las mismas condiciones como si fuera de plantilla, salvo la resolución de la relación laboral que podrá ser a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Las comunicaciones en esta materia, se harán obligatoriamente por escrito.

Los titulares de la Tarjeta profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su clasificación profesional, siempre que conste en la misma haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior, según se estipula en el Convenio general de la construcción.

**Artículo 12. *Contrato para trabajo fijo en obra.***

Se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio General de la Construcción o al artículo que así lo regule en el Convenio que resulte de aplicación al sector de la Construcción.

**Artículo 13. *Modalidades de contratación.***

Contratos de formación: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para los contratos para la formación se estará a lo estipulado en el Convenio General del Sector de la Construcción.

**Artículo 14. *Subcontratación.***

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo estipulado en el Convenio General del Sector de la Construcción.

**Artículo 15. *Finiquitos.***

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo estipulado en el artículo 96 del VI Convenio General del Sector de la Construcción. Salvo lo estipulado en el apartado primero y tercero de dicho artículo debido a que el recibo de finiquito podrá ser expedido también por la empresa en formulario similar respetando el contenido que figura en el anexo III del Convenio General.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

El sistema retributivo del presente Convenio va en función del Grupo y nivel profesional especificada en el Anexo I del Convenio de clasificación profesional y del nivel económico especificado en el Anexo III del Convenio de niveles económicos y tablas de retribución.

**Artículo 16. *Salario base convenio y antigüedad.***

El salario Base para los empleados del Grupo, se fija en la tabla que figura en el Anexo III del presente Convenio, y éste se devengará por meses para los niveles mensuales y por días naturales para los niveles de retribución diaria.

Se reconoce la antigüedad consolidada que tuviera el trabajador a la firma del presente convenio, pero no devengará cantidad nueva alguna por este concepto durante su

permanencia en la empresa, según el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de noviembre).

Se reconoce expresamente los derechos consolidados sobre los siguientes conceptos que venían percibiendo los trabajadores; el salario base, extrasalarial, complemento de puesto de trabajo (denominado en este convenio como plus de actividad o puntualidad o asistencia), paga extra, y salario bruto anual sumatorio de los anteriores conceptos, y ello en las cuantías que vengán percibiendo los trabajadores del Grupo a la entrada en vigor del presente Convenio.

Para los trabajadores con clasificación profesional de «Comercial», que presten sus servicios en el ámbito inmobiliario, se establece que su sistema de remuneración estará compuesto por un Salario Base pactado en el Anexo III de este Convenio, más un sistema de Comisiones establecido en el artículo 23 del Convenio Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.

Para el resto de otros «Comerciales», se estará a lo que se pacte en el Contrato de Trabajo.

#### Artículo 17. *Complemento personal libre.*

Las cantidades que por este concepto se abonen a los trabajadores/as son libres y voluntarias por unidad de tiempo y no estarán sujetas a las subidas que se produzcan en el presente convenio.

#### Artículo 18. *Plus puesto de Actividad o de puntualidad.*

Para el personal obrero comprendido dentro de este convenio con la misma clasificación profesional, se fija un complemento puesto de trabajo, por calidad y responsabilidad del trabajo. Dicho plus es el que figura en las tablas del Anexo III del presente Convenio.

Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcta, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de niveles normales de productividad, el Plus de Actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades de rendimiento, a que hace referencia las tablas que aprobadas por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de 4 de junio de 1987 y publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» suplemento número 141, de 16 de junio de 1987.

En los casos en que las fiestas sean recuperables, se abonará el Plus de Actividad y Asistencia, siempre que efectivamente se recuperen.

Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrán descontar el Plus de Actividad a aquellos trabajadores que por razones a ellos mismos imputables no lo hayan alcanzado.

#### Artículo 19. *Prima de productividad.*

Se fijará en su caso, en cada centro de trabajo de común acuerdo entre los responsables del Centro y los representantes de los trabajadores/as designados por el Comité de Empresa.

En el supuesto de abono de estas primas, para la base de cálculo y organización se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Construcción en su carácter de mínimos.

## Artículo 20. *Extrasalarial.*

El trabajador/a será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por gastos de transporte desde su domicilio habitual al centro de trabajo. La percepción será la correspondiente al 20 por ciento del IPREM.

## Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador/a tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán en los meses de junio y diciembre y que se transferirán antes de los días 25 y 20 respectivamente.

La cuantía de las pagas será la reflejada en el Anexo III del presente convenio para cada clasificación o Grupo profesional.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por días naturales prorrateados en caso de alta de la siguiente forma, la paga extraordinaria de junio del 01/01 al 30/06 y la paga extraordinaria de diciembre del 01/07 al 31/12 y no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 21 bis. *Complemento de Discapacidad.*

Se estará en lo dispuesto en Convenio General del Sector Construcción.

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

Grados de discapacidad comprendido entre el importe bruto mes natural del complemento:

- 13% al 22%: 17 euros.
- 23% al 32%: 24 euros.
- 33% o superior: 34 euros.

El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

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

## Artículo 22. *Dietas.*

Teniendo en cuenta que el personal encuadrado en las clasificación profesional del anexo I correspondientes a los grupos de personal Técnico y de oficina y que presta sus servicios en jornada partida, y no pudiera disponer del tiempo suficiente para ir a comer a su domicilio familiar, se establece una Ayuda de comida como compensación del gasto que por dicho concepto efectúa el trabajador/a por el máximo del importe declarado exento por el Reglamento del IRPF vigente en cada momento Esta ayuda podrá efectuarse en cualquiera de las formas admitidas por Ley.

Para el personal encuadrado en las demás clasificaciones profesionales distintas de las del párrafo anterior del anexo I del convenio, se establece que solo devengarán dieta cuando se produzca desplazamiento fuera de la provincia habitual de trabajo y no sea necesario pernoctar fuera de su domicilio habitual; su importe será el de la Ayuda de

comida: 10,15 euros brutos día natural. Si el trabajador/a fuera desplazado y tuviera que pernoctar fuera del domicilio habitual, se le abonaría las dietas que completa el artículo 25.

Los trabajadores/as que en desplazamientos dispuestos por la empresa y de acuerdo con ella, utilicen automóvil de su propiedad, tendrán derecho a una compensación económica de carácter extrasalarial. El importe de la compensación por Kilómetro recorrido será el estipulado en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas físicas como máximo exento de tributación.

#### Artículo 23. *Pluses de Penosidad, toxicidad y peligrosidad.*

Se establece un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad para aquellos trabajadores/as que realicen laborales que resulten excepcionalmente penosas o peligrosas, según las descripciones y evaluaciones que se determinen en la evaluación de Riesgos por puestos de trabajo elaborada por el Servicio Mancomunado de Prevención Propio del Grupo Ortiz y su cuantía se percibirá una vez sea aprobada por la Jefatura de este Servicio y no será consolidable cuando termine de realizarlas. Su percepción será la resultante de aplicar el 25% del salario.

#### Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

Se abonará un plus de nocturnidad para el personal que trabaje entre las 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana y su percepción será la resultante de aplicar el 25% del Salario Base de Convenio. Si el tiempo trabajado en período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo efectivamente trabajado y si son más de cuatro percibirá el complemento correspondiente a toda la jornada.

Para aquellos trabajadores/as con jornada nocturna y que realicen su trabajo a turnos, se pactará con la representación de los mismos, el abono de la cantidad que proceda.

#### Artículo 25. *Desplazamientos y traslados.*

Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo según el Convenio General de la Construcción.

Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador/a, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda los nueve meses, si no puede pernoctar en su residencia habitual, se devengará dieta completa por importe de 49 euros netos por día trabajado.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a los nueve meses, e implica pernocta, la empresa deberá proporcionar la residencia al trabajador/a más los gastos fijos de consumos (gas, agua, etc.), pagando además una media dieta por importe de 22 euros brutos por día trabajado.

c) Si el desplazamiento no implica pernocta, con independencia del periodo de duración, se le abonará una media dieta de 10,15 euros brutos día natural.

El trabajador/a que fuere desplazado por un tiempo inferior a 9 meses y por cualquier circunstancia la duración del desplazamiento supera este plazo, tendrá derecho, desde que se le notifique esta decisión o venza el plazo de 9 meses desplazado, a optar entre



dieta completa de 49 euros netos del apartado a) o la media dieta más el pago de una residencia que establece el apartado b).

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador/a, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo, no quedando adscrito lo referido en los casos de violencia de género.

Para el desplazamiento del apartado c) computará diariamente como horario de trabajo el tiempo desde el centro de trabajo origen hasta el lugar de destino, sin embargo, para los desplazamientos de los apartados a) y b) sólo computará como horario de trabajo el único trayecto de incorporación y del fin de desplazamiento.

Operativa:

Las cantidades pactadas se entenderán sin perjuicio que, de forma excepcional, en razón de épocas y lugares, si se acreditara razonada y razonablemente que los gastos reales son mayores, se compensarán aquellas hasta completar el importe real del gasto.

Se podrá solicitar por parte del trabajador/a un anticipo, por el valor máximo de una nómina, para desplazamientos superiores a un mes, el cual se tramitará en la forma y modo establecido en el Procedimiento de Gestión del Departamento de Administración y Servicios Generales.

La empresa forzosamente pagará la residencia (hotel/alquiler vivienda) durante el desplazamiento, salvo que el trabajador/a opte por la opción a). (Desplazamiento con pernocta menor de 9 meses con dieta completa), por lo que el trabajador que no opte por la dieta completa no deberá adelantar cuantía alguna en concepto de residencia.

El trabajador/a tendrá derecho, con cargo a la empresa, a un billete de ida y vuelta cada 15 días, excepto si el desplazamiento se efectúa fuera de la Península, en cuyo caso, será cada mes.

En el supuesto que se necesitase la incorporación del trabajador/a desplazado/a en la obra en un domingo, previo al inicio de su jornada laboral, así como si por razones objetivas tuviera que estar el viernes a disposición de la empresa, ambos días serán compensados con el importe de la dieta completa.

Todo ello de acuerdo y en los términos que establece el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas:

Realización.

c) Horas Extraordinarias necesarias por contratos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: se realizará siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia.

Retribución de las horas extraordinarias.

El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la Tabla que se acompaña como anexo número 5.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en el cuatrimestre en el que se realizaron con días de descanso y podrán acumularse a los periodos vacacionales.

Para el caso de que llegado el cuarto mes desde que se realizaron las horas extras, las mismas no hayan sido compensadas con descanso, de forma automática se abonarán las mismas en la nómina del quinto mes o se compensarán por horas de trabajo.

El trabajador/a dispondrá de un protocolo de petición de días de descanso.

La distribución de horas de descanso será de hora trabajada extra normal a hora de descanso. La hora de trabajo extra en sábados y festivos, corresponderá a hora y media de descanso y si es hora nocturna además se pagará el plus correspondiente a la nocturnidad en su parte proporcional.

#### Artículo 27. *Pago del salario.*

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por período vencidos y dentro de los cuatro primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo. Con independencia de lo regulado en el artículo anterior para los anticipos por causas de desplazamiento, el trabajador/a tendrá derecho a percibir mensualmente anticipos a cuenta como máximo del importe equivalente de su nómina no acumulables a los anticipos por desplazamiento. El pago de dichos anticipos se hará efectivo entre el 12 y el 18 de cada mes. La fórmula de pago con carácter general será mediante transferencia, salvo los finiquitos que serán mediante cheque bancario o transferencia.

#### Artículo 28. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones salariales por homogeneización establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

Los aumentos o retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones del presente convenio o las legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

En ningún caso serán absorbidas y compensadas las primas de producción y destajos, sean estas cantidades fijas y regulares o variables.

#### Artículo 29.

Sin vigencia.

#### Artículo 30. *Complemento en caso de hospitalización, enfermedad común, enfermedad profesional, accidente no laboral y accidente de trabajo.*

La empresa abonará sobre la base de cotización del mes anterior, calculada sobre la suma de salario base, puesto de trabajo, complemento personal libre y prorrata de pagas extraordinarias, un denominado Complemento I.T., que tendrá la duración e importe que se especifica seguidamente:

Durante los días en que este el trabajador/a hospitalizado, hasta un máximo de sesenta días, para las bajas en concepto de enfermedad común y accidente no laboral y con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente no laboral y accidente laboral que garantice el 100%.

Si no hay hospitalización, para la situación de Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán de la siguiente forma:

Los tres primeros días de la baja, el 50%, si la baja es igual o superior a 10 días.

Del 4.º al 21.º día de baja percibirá hasta alcanzar el 75%.

Del 22.º al 180.º día de baja percibiría hasta alcanzar el 80%.  
Del 181.º al 540.º día de baja percibiría hasta alcanzar el 100%.

Para los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, aunque no haya hospitalización, se abonará dicho complemento, hasta alcanzar el 100%.

Notificación de los trabajadores/as: En todos los casos anteriores, el trabajador/a o persona designada por imposibilidad de asistencia del mismo, comunicará a los Servicios Médicos de Empresa o al responsable de su centro de trabajo si está ubicado fuera de Madrid capital, los partes de baja o alta, emitidos por el/la facultativo/a que legalmente corresponda, en el plazo máximo de 48 horas. De igual forma se notificará cualquier variación de la misma. En el caso de incumplimiento de lo anterior el trabajador/a perderá las garantías estipuladas en este punto en el recibo de haberes del mes en el que estos incumplimientos se produzcan.

No tendrán derecho a estas garantías los trabajadores/as que resultasen de baja por accidente no laboral y enfermedad, cuando la baja sea como consecuencia de actuaciones negligentes o temerarias que hubiesen puesto en peligro su propia vida y/o la integridad de otras personas, así como los accidentes no laborales que se desprendiesen por realizar algún trabajo por cuenta propia o a terceros.

#### Artículo 31. *Indemnizaciones.*

Se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción.

### CAPÍTULO IV

#### **Jornada, horario y vacaciones**

#### Artículo 32. *Jornada.*

La Jornada Laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo repartidas de lunes a viernes. La duración de la jornada durante el 2017 será de 1.736 horas. Después de esta fecha se estará a lo que se acuerde en el futuro Convenio General del Sector de la Construcción.

Se establece que el calendario laboral sea pactado, con los representantes de los trabajadores/as antes del día 31 de enero de cada año, y en él, se establecerán los días laborables y las fiestas denominadas de Convenio que no serán consolidadas para otros años distintos, de aquél en que se pactaron. Dicho calendario se acordará en función de los Calendarios de las Fiestas Provinciales, de los respectivos centros de trabajo.

Las horas diarias de trabajo efectivo, no podrán ser más de nueve, entendiéndose como tal la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, excluyendo por tanto la interrupción de quince minutos destinados al consumo del bocadillo y de una hora para el almuerzo, que, se consideran como tiempo de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuidas, ni computables a ningún efecto.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral el horario de inicio y de salida, tanto en la mañana como en la tarde, se podrá retrasar o adelantar 30 minutos, siempre que este tiempo se adelante o se atrase en un máximo de 30 minutos sobre la jornada habilitada en el centro de trabajo (de 9 a 20 horas en oficina), respetando siempre el tiempo mínimo de una hora para la comida, tiempo en el que no cabrá recuperar horas de trabajo. Los tiempos de recuperación deberán efectuarse en la jornada laboral sin que quepa el postergarlo a otra fecha.

Se adjunta calendario laboral como anexo II al convenio.

#### Artículo 33. *Jornadas especiales.*

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente convenio colectivo, las actividades siguientes:

Jornadas de personal de oficios cumpliendo servicios de guardia y emergencias, especificadas en contrataciones realizadas por las empresas a través de concursos, obras

o servicios, adjudicados tanto por organismos públicos como privados, así como los guardas. Con independencia de las percepciones económicas que tuviesen los trabajadores/as afectados por los servicios especiales recogidos en este párrafo, la empresa abonará o facilitará los medios de locomoción al lugar de intervención de la emergencia, así como la manutención que pudiese ocasionar dicha intervención.

Los trabajos de mantenimiento y construcción de infraestructuras (carreteras, vías, ferrocarriles, etc.).

Jornadas de los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas del grupo, dedicadas al sector inmobiliario y que vienen contempladas en el Convenio Colectivo Estatal para Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.

Jornadas de personal dedicado a la explotación, conservación y servicio de infraestructuras en régimen o no de concesiones.

#### Artículo 34. *Horario de trabajo.*

La duración de la jornada durante el año 2017 será de 1736 horas de trabajo efectivo.

La comisión negociadora se compromete a establecer el calendario y horario antes del 31 de enero de cada año, teniendo en cuenta que el personal inscrito en obras de la Comunidad Autónoma de Madrid, la jornada habitual de los viernes finalizará a las 13.15 horas y la del personal inscrito en las oficinas de la sede central, finalizará a las 15,00 horas.

Antes del 31 de enero de cada año se establecerá un calendario y horario para los centros de trabajo permanentes con el objeto de distribuir la jornada anual.

Se establece que, con el fin de acomodar el trabajo a la luz natural en las obras, entre los meses de noviembre a febrero se pueda adelantar el inicio de la jornada en media hora, es decir de 7.30 horas a 19.30 horas.

Para los trabajadores/as con clasificación profesional del Grupo de personal de servicios transversales o de gestión técnica, diseño y planificación que presten sus servicios en el área de servicios generales en oficinas de carácter permanente se establece una jornada comprendida entre las 8.00 horas y las 15.00 horas, entre el 1 de julio al 31 de agosto, que disfrutarán alternativamente martes-jueves o lunes-miércoles todos los trabajadores/as de las citadas áreas funcionales que no aparezcan excluidos en el apartado siguiente. Las tres horas de trabajo no realizadas durante el citado periodo serán recuperadas en los restantes meses del año, lo que se acordará con la representación de los trabajadores/as al aprobarse el calendario laboral cada año.

Se excluye del horario citado en el párrafo anterior a los trabajadores/as que presten sus servicios en oficinas permanentes, en dependencia del área de Construcción y departamentos que presten servicios a obra o el Área internacional, de Construcción, así como todos los trabajadores/as de todos los departamentos de la empresa del área de Construcción cualquiera que sea la Dirección General a la que estén adscritas, pertenecientes a los niveles económicos 1 al 12. De esta manera, los departamentos afectados por este horario serán los de Contabilidad, Auditoría, Administración, Sistemas, Financiero, Comunicaciones, Recursos Humanos, Secretaría General, Desarrollo Corporativo, Relaciones Institucionales, Inmobiliaria y Concesiones, a excepción de las personas de los citados departamentos que presten servicios al Área internacional.

Para llevar a cabo el citado horario en las fechas arriba citadas, el/la Director/a del departamento establecerá los turnos de asistencia (lunes-miércoles o martes-jueves) para la debida prestación de los servicios de trabajo, que permitirán que todos los trabajadores/as que se encuentren en las áreas funcionales, departamentos y niveles económicos incluidos en el horario especial de verano, puedan acogerse al mismo.

Es intención de las partes, empresa y representantes de los trabajadores/as, seguir avanzando y negociando en todos los aspectos de la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Artículo 35. Faltas al trabajo.**

Las faltas al trabajo que se produzcan sin justificación escrita, serán descontadas en su nómina de haberes, en la parte proporcional al salario total del trabajador/a, tanto por las horas, o por los días faltados, sin perjuicio, de la responsabilidad disciplinaria que ello entrañe.

Con el fin de combatir el absentismo, en el caso de que se produzcan ausencias justificadas que no cuentan con la oportuna baja médica laboral, no se abonará cuantía alguna por los días u horas en el que el trabajador/a se ausentase, salvo para lo estipulado en el apartado de licencias y permisos.

**Artículo 36. Vacaciones.**

El personal afectado por este convenio, y sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de duración, s, prorrateándose las mismas cuando el trabajador/a inicie sus servicios después del primero de enero de cada año.

Distribución de periodos vacacionales:

11 días laborables, a petición del trabajador/a, ampliables a 15 días de común acuerdo entre las partes. Se podrán añadir los días de descanso por parte del trabajador/a correspondientes al artículo 26 del presente convenio.

Una vez aprobadas oficialmente las solicitudes de vacaciones de los días a elección del trabajador/a, éstas no podrán ser modificadas ulteriormente por la empresa, salvo acuerdo entre las partes, y no podrán ser interrumpidas, salvo causa justificada.

11 días laborables a decisión de la empresa, que se podrán partir como máximo en dos periodos, no siendo inferior a tres días laborales en uno de ellos, De conformidad al artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a y la empresa deberán comunicarse mutuamente con un periodo de antelación de al menos 2 meses, el periodo elegido por los mismos para el disfrute de las vacaciones del trabajador/a.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

**Artículo 37. Fiestas.**

Las fiestas, serán las fijadas a nivel nacional por el Gobierno, más las propias de la comunidad autónoma, así como las locales, donde las empresas tengan centros de trabajo permanentes. El desplazamiento de un trabajador /a a otra Comunidad Autónoma o localidad distinta de donde radica su centro de trabajo no implicará que la duración de la jornada laboral anual se vea alterada por coincidencia con festivos a nivel autonómico o local, de forma que todos los trabajadores/as tendrán el derecho de disfrutar del mismo número día de fiestas.

**Artículo 38. Permisos y licencias.**

El trabajador/a previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo,

manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, salvo los indemnizatorios, estipulados en el presente convenio, si le surgiera alguno de los siguientes motivos:

1.º 15 días naturales por matrimonio. Igual número de días para la primera inscripción en el Registro habilitado al efecto para las uniones como pareja de hecho. Estos días se disfrutarán dentro del año en el que se devengue y deberán ser ininterrumpidos.

2.º Un día por matrimonio del familiar del trabajador/a hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dos días, si el matrimonio se celebre fuera de la localidad de la residencia habitual del trabajador/a y mediaran al menos 100 kilómetros o se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio con la correspondiente justificación. 3 días si se celebre fuera del territorio nacional, para los trabajadores/as no comunitarios o comunitarios no colindantes.

3.º Tres días naturales de los cuales uno debe ser laborable por fallecimiento del/la cónyuge, pareja, padres, hermanos/as, hijos/as, abuelos/as y nietos/as así como colaterales en los mismos grados por afinidad, Añadiéndose un día más si mediaran al menos 100 kilómetros de su residencia habitual o se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio con la correspondiente justificación. El permiso será de seis días naturales, para los trabajadores/as no comunitarios o comunitarios no colindantes, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

4.º Dos días laborales por operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o enfermedad grave, calificada de esta forma su gravedad en el documento justificativo que emita el facultativo, del /la cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, padres, hermanos/as e hijos/as y colaterales en los mismos grados por afinidad, salvo que requiriese hospitalización que será de hasta tres días laborales, si permaneciese ingresado en centro hospitalario en los citados tres días, añadiéndose a los supuestos anteriores un día más si mediaran al menos 100 kilómetros de su centro de trabajo o se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio con la correspondiente justificación.

Permiso para ausentarse la totalidad de la jornada cuando el trabajador/a tenga que ser intervenido quirúrgicamente con carácter ambulatorio (ya sea mayor o menor sin ingreso hospitalario), no existiendo ni baja ni hospitalización, ampliable a dos días si es debidamente justificado con informe del facultativo correspondiente.

En los supuestos de operación o enfermedad grave calificada de esta forma su gravedad en el documento justificativo que emita el facultativo para el resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia o permiso será de 2 días.

5.º Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

6.º Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza públicos o privados, no excediendo en ningún caso de dos días consecutivos.

7.º Por el tiempo necesario para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal Como norma general un máximo de cuatro horas, salvo justificación posterior por parte del trabajador/a. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma. A meros efectos enunciativos, se entiende que no tendrán esta consideración las asistencias a Notarías, Bancos, Registros, Colegios, visitas a organismos públicos (Ministerios, Ayuntamientos, AEAT, seguridad social). Por consiguiente, únicamente se entenderá justificada la asistencia por requerimientos judiciales, y la asistencia por requerimientos administrativos que demuestren la imposibilidad de ser cumplidos fuera del horario laboral.

8.º Los trabajadores/as por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, o proporcionalmente en los casos de parto múltiple que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser ejercido únicamente por uno de ellos.

9.º El trabajador/a, que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún/a menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho por parte de 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, debiendo convivir el trabajador/a con el familiar.

10.º Permiso de cuatro horas para acudir al médico de familia o especialista (cuando el facultativo/a esté en la misma localidad en que radique el centro de trabajo), salvo que por justificación escrita del facultativo/a necesitara ausentarse hasta la totalidad de la jornada de trabajo.

Cuando el facultativo/a no esté en el mismo lugar de la localidad en que radique el centro de trabajo, el trabajador/a deberá acreditar el tiempo de permanencia en dicha consulta y el tiempo invertido en los traslados.

11.º Tres días para el nacimiento de un hijo/a, así como en el caso de adopción, que serán previos y sin obligación de mediar días intermedios a los 28 días estipulados por Ley. De los citados tres días, uno forzosamente deberá ser hábil.

Los días computarán a partir del hecho causante del permiso, salvo el matrimonio, y siempre que expresamente no se contemple que sean hábiles se considerarán los días como naturales.

El permiso del apartado cuarto tampoco computará desde el inicio del hecho causante, sino que se podrá hacer uso del mismo mientras dure la situación de enfermedad grave o de hospitalización, los días serán consecutivos.

12.º Permisos recuperables.

Por el tiempo necesario para atender a familiares de primer grado por consanguinidad (Padres e hijos/as) así como al cónyuge o pareja de hecho legalmente formalizada, en las siguientes situaciones:

Asistencia a médicos y asistentes sociales.

Recogida de menor del centro escolar a solicitud del mismo en casos de urgencia.

En el caso de acompañamiento de cónyuge, hijo/a mayor de edad o padre no dependiente, será preciso justificar la necesidad del acompañamiento mediante certificado del facultativo.

Cualquier incidente que afectara al trabajador/a y que impidiera sus asistencias al trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito.

Las horas invertidas deberán ser recuperadas posteriormente al hecho causante en el plazo de 4 días laborales y siempre se presentará justificante que acredite las circunstancias previstas en el convenio acreditando la asistencia y horas de permanencia.

Artículo 39. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción y en ningún caso se podrán conceder renovaciones del periodo inicial solicitado, salvo pacto en contrario.

## CAPÍTULO V

### Seguridad y salud

Exposición de motivos:

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de tener una política activa de prevención de riesgos laborales comprometiéndose a la adopción de

los principios de gestión preventiva integrando la acción preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones:

Dichos principios de gestión son:

1. La disminución activa de la siniestralidad e incapacidad temporal debida a accidentes o enfermedades profesionales.
2. Difusión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Formación e información continua de los trabajadores/as.
4. Consulta activa a los trabajadores/as.
5. Evaluación de los Riesgos y Planificación de la actividad preventiva.
6. Control efectivo de las condiciones de trabajo.
7. La vigilancia de la salud de los trabajadores/as
8. La coordinación de las actividades empresariales.

#### Artículo 40. *Comité de Seguridad y Salud Intercentros.*

De acuerdo con el sistema de elección de representantes de los trabajadores/as en las empresas del Grupo Ortiz, y una vez finalizados los procesos de elecciones se debe constituir el Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Su constitución se producirá en la primera reunión ordinaria trimestral y sus competencias serán:

- 1.º Las que por ley le corresponden como órgano de representación de la seguridad y salud en el grupo con ámbito nacional y para todas las empresas firmantes del convenio.
- 2.º Las que se desarrollen en el reglamento interno de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Intercentros.
- 3.º Seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud Intercentros en el ejercicio de sus competencias velará por la cultura de prevención, la aplicación de los principios de gestión preventiva y la mejora continua en la adopción de medidas preventivas de la actividad empresarial con el seguimiento a través de 4 reuniones con carácter ordinario y aquellas extraordinarias que fuesen propuestas por las partes.

El Comité de Seguridad y Salud Intercentros definirá un plan de visitas anual a los diferentes centros de trabajo para comprobar «in situ» la adopción de medidas preventivas en los mismos.

#### Artículo 41. *Organización Preventiva.*

1. Se constituye el Servicio de Prevención Propio Mancomunado (SPPM) como organización preventiva del Grupo Ortiz, dependiente de la Jefatura del Servicio de Prevención Propio Mancomunado. Sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad a la finalidad del mismo. El SPPM asumirá como mínimo las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada.

2. El Servicio de Prevención Propio Mancomunado, previa autorización de la Jefatura del Servicio de Prevención Propio Mancomunado y de los/las Gerentes/Directores/as de las Sociedades implicadas podrá establecer Concierdos con Servicios de Prevención Ajenos de la especialidad de Medicina en el trabajo y/o especialidades técnicas con el objeto de completar o desarrollar actividades preventivas generales o específicas en centros de trabajo o sociedades.

3. La responsabilidad de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, incumbe a toda la organización. Por ello, la Dirección del Grupo Ortiz ha definido las mismas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que será conocido, comprendido, desarrollado y exigido a todos los niveles de la organización.



4. La Dirección del Grupo Ortiz, adopta los principios de mejora continua y de integración de la acción preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones, sustentándola en los siguientes puntos:

1. Disminución activa de la Siniestralidad y Enfermedades profesionales.
2. Seguimiento de la Salud de los Trabajadores/as.
3. Evaluación de los riesgos.
4. Planificación de la acción preventiva.
5. Formación e información continua a los trabajadores/as.
6. Consulta y participación a los trabajadores/as.
7. Control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

5. Cuando se produzcan actualizaciones o modificaciones de las Evaluaciones de Riesgos o del Plan de Prevención, el Servicio Mancomunado de Prevención Propio dará traslado al Comité de Seguridad y Salud Intercentros de forma ordinaria. Igualmente se informará de los métodos o criterios a los que se refiere el apartado 3.º, del artículo 5, del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### Artículo 42. *Equipos de Trabajo y Medios de Protección.*

Los trabajadores/as podrán sugerir bien sea a través de su propia voluntad bien sea a través de encuestas específicas desarrolladas desde el Comité de Seguridad y Salud Intercentros de cuáles son los equipos más adecuados para realizar sus labores al igual que los EPIs, debiendo tener contestación técnica adecuada sobre su sugerencia y si se va al llevar a cabo o no la misma en un plazo de 10 días hábiles.

La elección y supervisión de los equipos de trabajo se realizará en función de los criterios técnicos identificados por el SPPM, y será llevado al Comité de Seguridad y Salud Intercentros para su aprobación.

#### Artículo 43. *Información, Participación y Consulta de los Trabajadores/as.*

Se estará a lo estipulado en el protocolo de información, consulta y participación de los trabajadores/as en esta materia, incluido en el sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Ortiz.

#### Artículo 44. *Formación de los trabajadores/as en Prevención de Riesgos Laborales.*

Se estará a lo dispuesto en el Plan de Formación específico en Prevención de Riesgos Laborales elaborado por el SPPM, desarrollado en base al VI Convenio General del Sector de la Construcción y a cuantos otros convenios le fuesen de aplicación, realizándose su programación desde el área de formación de la empresa.

Previo a la aprobación del Plan de Formación, éste será consultado al Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que realizará las sugerencias y aportaciones que crea oportunas al mismo, previa a su aprobación.

A propuesta del Comité de Seguridad y Salud Intercentros se identificarán las necesidades formativas en materia de prevención de los Delegados de Prevención. Dichas necesidades se desarrollarán en el Plan de Formación anual.

#### Artículo 45. *Medidas de Emergencia.*

El SPPM elaborará planes de emergencia en los centros de trabajo y se formarán a los trabajadores/as en primeros auxilios y en contingencias frente a emergencias. La designación de los equipos de intervención y los equipos de alarma y evacuación deberá ser consensuada en el Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

#### Artículo 46. *Régimen Sancionador.*

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

**Artículo 47. Vigilancia de la Salud.**

El Servicio Médico de Empresa, perteneciente al Servicio de Prevención Propio Mancomunado del Grupo Ortiz, gestionará la Vigilancia de la Salud de todos los trabajadores/as de las empresas pertenecientes al Grupo de manera Individual y colectiva acorde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, y reglamentos que la desarrollan. La Vigilancia de la Salud se realizará mediante asunción de la citada especialidad o mediante la gestión de los conciertos realizados por el grupo con Servicios de Prevención Ajenos.

El Servicio Médico de Empresa es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as del Grupo en función de la evaluación de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y, por tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos publicados por el Ministerio de Sanidad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación. Para ello, el Servicio Médico de Empresa, recomendará la obligatoriedad, periodicidad, pautas y protocolos médicos específicos previo informe al Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

Conforme a la normativa vigente y al artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales se ofrecerá a los trabajadores/as los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- a) Reconocimiento Médico de Inicio previo a la incorporación al puesto de trabajo.
- b) Reconocimiento Médico con carácter inicial a trabajadores/as fijos discontinuos con el alta.
- c) Reconocimiento Médico Periódico.
- d) Reconocimiento Médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- e) Reconocimiento Médico a Trabajadores/as Sensibles.
- f) Reconocimiento Médico a Trabajadores/as con limitaciones en aptitudes médicas previas.
- g) Reconocimiento Médico a Trabajadores/as discapacitados o con minusvalías reconocidas.
- h) Reconocimiento Médico a Trabajadoras en periodo de Gestación o Lactancia.
- i) Reconocimiento Médico por cambio de puesto de trabajo, por asignación de tareas específicas con nuevos riesgos.
- j) Reconocimiento médico a colectivos con identificación de riesgos específicos.

Con cada nueva contratación y con carácter previo al alta, serán de aplicación tanto los protocolos de la Vigilancia de la Salud definidos para el puesto de trabajo como el Procedimiento de Contratación del Departamento de Personal del Grupo Ortiz.

Con carácter periódico, se realizará la campaña de reconocimientos médicos para todos los trabajadores/as del Grupo Ortiz.

El Comité de Seguridad y Salud Intercentros podrá estudiar cuantos casos médicos se le planteen, en el marco de sus competencias, previa autorización expresa del trabajador/a afectado.

Se realizará reconocimiento ginecológico a aquellas trabajadoras que por criterio facultativo se identifiquen como grupo de riesgo según los protocolos médicos definidos por el Servicio Médico del grupo Ortiz.

El citado protocolo médico y lo concerniente al colectivo de riesgo será objeto de debate en el Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

**Artículo 48. Documentación.**

Todas las actas y decisiones que adopte el Comité de Seguridad y Salud Intercentros, se incorporarán a los demás documentos a los que hace referencia el artículo 23 de la LPRL.

## Artículo 49. *Coordinación de Actividades Preventivas.*

Se estará a lo dispuesto en el Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales del Grupo Ortiz.

## Artículo 50. *Protección de la Maternidad.*

Cuando se tenga conocimiento de la situación del Embarazo por comunicación de la trabajadora al Servicio Médico de Empresa, al responsable o Dirección de RR.HH. se realizará la Evaluación de Riesgos de su Puesto de trabajo en cumplimiento de lo dispuesto por el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Se ofrecerá a la trabajadora reconocimiento médico durante su periodo de Gestación o Lactancia.

Se dará traslado al Comité de Seguridad y Salud Intercentros de las Declaraciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y el resultado de las Evaluaciones de Riesgo resultantes.

## Artículo 51. *Formación de los Delegados de Prevención.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio.

## Artículo 52.

Sin vigencia.

## Artículo 53. *Ropa de Trabajo.*

Para el colectivo de Jefes/as de Obra y los/as Técnicos de Obra un casco de seguridad, un anorak de invierno, un par de zapatos o botas de seguridad y en invierno, si se requiere, unas botas de agua.

Para el colectivo de mandos intermedios, maquinistas y conductores/as de vehículos pesados y guardas de obra, al ingreso al trabajo y hasta su deterioro: un casco de seguridad, dos chaquetillas, dos camisas, dos pantalones, un anorak de invierno, un par de zapatos o botas de seguridad y en invierno, si se requiere, unas botas de agua. Y para el periodo de verano, dos camisas y dos pantalones.

Para el colectivo de personal operario, al ingreso al trabajo y hasta su deterioro: un casco de seguridad, dos monos de trabajo (que se puede sustituir por dos chaquetillas y dos pantalones) un anorak, dos guantes de trabajo, un cinturón lumbar, un par de zapatos o botas de seguridad y en invierno, si se requiere, unas botas de agua y un traje de agua. Y para el periodo de verano dos camisas y dos pantalones.

Se tendrá en cuenta lo reflejado en las Evaluaciones de Riesgo por puestos de trabajo realizadas por el SPPM.

Se estará a lo estipulado en el Procedimiento de entrega de EPI's y ropa de trabajo de la empresa.

## Cláusula especial.

Para lo no estipulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

## Disposición final primera.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas que lo suscriben, así como los trabajadores/as representados comprendidos dentro del ámbito de

aplicación, según determina el apartado tercero del artículo 82 del Estatuto de los trabajadores.

Disposición final segunda.

Las tablas de retribuciones, y demás anexos que se incorporan a este convenio, forman parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Disposición final tercera.

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, salvo el plus extrasalarial que irá en función del IPREM, mientras exista normativa de ámbito superior al presente Convenio.

La subida global pactada cada año por tanto no será aplicable a este concepto, y si es mayor la pactada al incremento que en ese año haya experimentado el IPREM, la diferencia será incluida en el salario base del convenio.

Disposición final cuarta.

En relación a los procedimientos 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 Estatuto de los Trabajadores, se procederá en primer lugar a convocar la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo para la resolución de cualquier discrepancia, en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por Ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes se someterán al Servicio Interconfederal de mediación y Arbitraje del ámbito correspondiente, de acuerdo al artículo 108 del vigente Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Disposición final quinta.

Póliza de responsabilidad civil.—Póliza que cubra las Responsabilidades Civiles que se pudieran derivar de actuaciones profesionales de determinados trabajadores/as del grupo.

Disposición final sexta.

Plan de igualdad y medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.—En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto al deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las partes firmantes acuerdan que mantendrán el Plan de Igualdad vigente hasta el acuerdo individual que se produzca en todas las empresas que incluye el presente Convenio.

Medidas:

1.º La referida hora de lactancia, la que se refiere el apartado octavo del artículo 38 y por decisión del trabajador/a, podrá ser acumulado en un mes para disfrutarla a continuación del disfrute del permiso por maternidad.

2.º Horario Flexible: La jornada habitual de trabajo podrá ser adaptada en el inicio o fin de la jornada en media hora, dentro del horario habilitado en el centro de trabajo 3.º Los trabajadores/as a jornada completa con una antigüedad mínima de doce meses y con hijos menores de 37 meses tendrán derecho a cheque guardería, durante un máximo de 24 mensualidades, las cuales podrán ser por diferentes periodos siempre que no se supere los máximos establecidos, tengan o no solicitada guarda legal, por un valor de 90 euros mensuales si no se hubiera optada por la reducción de jornada.

Si se ha reducido la jornada el valor del cheque guardería será por el importe de 75 euros mensuales. Para los trabajadores/as a tiempo parcial, el valor del cheque guardería será por el que le hubiera correspondido a un trabajador/a a tiempo completo con reducción de jornada. El pago del cheque queda sujeto a la acreditación fehaciente al fin convenido y durante los meses de asistencia del menor a la guardería.

Disposición final séptima.

La empresa se obliga a establecer un Plan de Retribución Flexible que contemple la posibilidad, a solicitud del trabajador/a, del abono del importe correspondiente a gasto de guardería hasta la escolarización del menor, dentro de esta modalidad de retribución.

## ANEXO I

### Categorías profesionales y criterios mínimos de cualificación

Criterios mínimos de cualificación de clasificación profesional aquí recogida, así como los requisitos exigidos para la asignación del categoría o grupo profesional correspondiente, así como los niveles económicos contemplados en el presente convenio se basan en los parámetros relacionados con la experiencia, formación y antigüedad en el puesto de trabajo durante la permanencia de los trabajadores en el sector.

En cuanto al sistema de promoción, las partes acuerdan que, para los ascensos de nivel dentro de la misma categoría, se mantengan los mismos criterios que para los ascensos a clasificaciones profesionales superiores. No obstante, las partes se comprometen con el fin de no dilatar las peticiones de ascenso de los trabajadores a aprobar o denegar dicho ascenso dentro o fuera de la misma categoría, en el plazo máximo de tres meses desde que se recibió la solicitud oficial en el Departamento de Personal del Grupo. En el supuesto de sobrepasar dicho plazo, sin contestación al trabajador por los informes preceptivos de sus jefes superiores, dicho ascenso se dará por efectivo y tendrá vigencia desde el día siguiente de cumplirse los meses previstos.

Para los informes con resultado negativo las partes acuerdan que no se podrá presentar una nueva solicitud hasta haber transcurrido los plazos que se fijan para los criterios de los niveles de convenio y que en ningún caso pueda ser inferior a un año.

En cuanto a los cursos de formación que se concretan se estará a lo estipulado en:

1.º Las acciones formativas contempladas en el VI convenio general del sector de la construcción.

2.º Las acciones formativas contempladas en la ley de prevención de riesgos laborales para capacitación de los/as Técnicos de prevención para el ejercicio de las funciones seguridad de nivel básico, intermedio y superior.

3.º Cursos de formación interna contemplados en el plan de formación aprobado, de acuerdo con el sistema interno para capacitación para el desarrollo de funciones de mando intermedio, así como de aseguramiento de la calidad y medio ambiente para todas las clasificaciones profesionales del convenio, según las normas de AENOR o similar, como las acciones formativas de la Fundación Laboral de la Construcción.

Personal de Servicios Transversales, Gestión Técnica, Diseño y Planificación y personal técnico del Área de producción.

1. Alta Dirección.
2. Directores/as.
3. Jefes/as de Departamento Técnico, Jefe/a de Personal, Jefes/as de Departamento Administrativo/a.
4. Delegados/as de Zona, Jefes/as de Grupo de Obras, Jefes/as Técnicos.
5. Jefes/as de Obra, Jefes/as de Oficina Técnica, Jefes/as Administrativos/as, Secretarías/os de Dirección.

6. Los/las Técnicos de Obra, Jefes/as de Producción, los/las Técnicos Administrativos, de Prevención, Sanitarios, de Dpto. Técnico, de Oficina Técnica y Secretarías/os de Comunicaciones.

7. Los/las Ayudantes Técnicos, Delineantes 1.ª, Oficiales Adm. de 1.ª, Secretarías/os.

8. Los/las Auxiliares Técnicos, Delineantes, Oficiales Administrativos de 2.ª, Jefes/as de Almacén.

9. Los/las Auxiliares Administrativos de obra, y Auxiliares Administrativos de oficina, Ayudantes de Organización.

10. Listeros/as, los/las Conserjes, Almacenistas, Guardas y personal de seguridad.

11. Personal de Limpieza.

12. Los/las Aprendices y peones de limpieza viaria.

13. Los/las Comerciales.

Personal técnico y de oficina: Dado que el ámbito de aplicación se circunscribe a todo el personal perteneciente a las empresas que firman el convenio, la primera clasificación que se establece es por alcance de la división funcional, y en el mismo se describen los Grupos profesionales que se contemplan para los empleados de las empresas del

Grupo Ortiz:

1.º El Grupo 1.

Nivel económico 1 del anexo de Grupos profesionales de Alta Dirección, queda exclusivamente reservado al personal directivo nombrado por el Consejo de Administración de Ortiz Grupo Empresarial, S.L., como empresa matriz del resto de empresas que componen el grupo, siendo inicialmente las clasificaciones profesionales contempladas las siguientes:

Presidencia del Grupo Ortiz.

Vicepresidencia del Grupo Ortiz.

Direcciones Generales del Grupo Ortiz. Secretaría General del Grupo Ortiz.

Para este grupo se establece el contenido formativo en materia de prevención para gerentes de empresa cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas.

2.º El Grupo 2, de Directores/as del Anexo I de clasificaciones profesionales para aquellos empleados con cargos de Dirección, adscritos a direcciones y departamentos con funciones propias o comunes a las empresas del Grupo, quedando por tanto establecido que serán asimilables a estos grupos profesionales los Directores/as siguientes:

Nivel económico 2. Direcciones con ámbito de grupo: Directores/as de Áreas de Negocio. Directores/as de departamentos de servicios centrales.

Nivel económico 3. Direcciones con ámbito de empresa: Directores/as

Nivel económico 4. Direcciones con ámbito de empresa: Directores/as Regionales y Directores/as de Áreas.

Se requiere para este Grupo que el trabajador/a disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y se establece el contenido formativo en materia de prevención para gerentes de empresa cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas.

Asimismo, se deberá acreditar una experiencia en otras empresas en puestos similares de al menos 2 años.

3.º El Grupo 3, de Jefes/as de Departamento del Anexo I de clasificaciones profesionales para aquellos empleados con cargos de Jefatura, adscritos a departamentos con funciones propias o comunes a las empresas del Grupo, quedando por tanto establecido que serán asimilables a estos grupos profesionales los Jefes/as siguientes:

Nivel económico 5. Jefaturas con ámbito de grupo:

Jefes/as de Departamento Técnico.

Jefes/as de Departamento Administrativo.

Nivel económico 6 y 7. Jefes/as de Departamento Técnico Jefes/as de Departamento administrativo y Delegados/as Territoriales con ámbito de empresa y personal a su cargo:

Jefes/as del Área comercial inmobiliaria.  
Jefes/as de departamentos técnicos.  
Jefes/as Financieros.  
Jefes/as de contabilidad.  
Jefes/as de Administración.  
Jefes/as de Personal.

Se requiere para este Grupo que el trabajador/a disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y se establece el contenido formativo en materia de prevención para gerentes de empresa cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas. Además, que se acredite una experiencia en otras empresas en puestos similares de al menos 2 años.

Podrán ascender al nivel 6 los trabajadores del nivel 7 que acrediten una experiencia en el sector de 5 años o los mismos en el nivel 7 y superen un curso avanzado, superior o Máster propuesto por la Dirección en su Plan de Formación.

4.º El Grupo 4 de Delegados/as de Zona, Jefes/as Técnicos y Jefes/as de Grupo de obras se establece para aquellos empleados que ostenten la responsabilidad de conducir departamentos o áreas dependientes de Direcciones o Jefaturas establecidas en los grupos anteriores.

Nivel económico 8: Se requiere para este nivel que el trabajador/a disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y justifique una experiencia en el sector de al menos 5 años.

Todos los trabajadores/as en esta clasificación tendrán que realizar un curso de calidad y medio ambiente impartido por la Dirección de Calidad de acuerdo a los criterios de la norma y su aplicación en el grupo de empresas. Se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales para responsables de obra y técnicos de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas.

Clasificaciones asimilables a este nivel:

Jefe/a de Grupo de Obras, Delegados/as de Zona en provincias o comunidades autónomas distintas a Madrid, dependiente de los Directores/as o Jefes/as de Departamento Técnico, con una antigüedad en el sector de 5 años en el mismo puesto o los mismos en el nivel 9.

Jefe/a Técnico del Departamento de calidad y gestión medioambiental.

Jefes/as Técnicos de las especialidades comprendidas dentro del Servicio Mancomunado de Prevención Propio del Grupo.

Jefes/as del Departamento de sistemas de información, dependiente de la Alta Dirección del Grupo.

Jefes/as Técnicos en Centros permanentes con una experiencia en empresas similares de 5 años o los mismos en el nivel 9.

Nivel económico 9 y 10:

Jefe/a del Departamento de Compras del Grupo dependiente de la Dirección General del Grupo.

Jefe/a de los Servicios Generales dependiente de la Dirección General de Administración del Grupo.

Jefes Técnicos del Departamento de Estudios de Ingeniería.

Jefes/as Técnicos en Centros permanentes o Jefes/as de Grupo de Obras con menos de 5 años de antigüedad en el sector.

Podrán ascender al nivel 9 los trabajadores/as del nivel 10 que acrediten una antigüedad en el nivel 10 de 5 años o su ámbito de actuación sea de al menos 2 empresas sin llegar a abarcar la totalidad de las empresas del Grupo. Todos los trabajadores/as en

esta clasificación profesional tendrán que realizar un curso de calidad y medio ambiente impartido por la Dirección de Calidad de acuerdo a los criterios de la norma y su aplicación en el grupo de empresas.

Se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales para responsables de obra y técnicos de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas.

5.º El Grupo 5 de Jefes/as de Obra, Jefes/as de Oficina Técnica, Jefes/as Administrativos, y Secretarías/os de Dirección, Jefes/as administrativos, y Secretarías/os de Dirección, se establece esta clasificación para jefes/as de centros temporales o fijos o Jefes/as de puestos administrativos de empresas del Grupo sin personal a su cargo.

Nivel económico 11 y 12:

Jefe/a de Centros de trabajo temporales o móviles y de Obras en construcción, Jefes/as de obra en Departamentos Técnicos. Tendrán formación bien universitaria, en F.P. 2.ª Grado o similar indispensable en el nivel 11. Los trabajadores/as que no dispongan de la formación anterior y tengan una experiencia de al menos 8 años con esa clasificación en obras o centros temporales o móviles serán asignados en el nivel 12. (Para el nivel 12 si no se dispone de la formación anterior, al menos 8 años trabajando con esa clasificación en obras o centros temporales o móviles) y podrán ascender al nivel 11 transcurridos 10 años en el nivel 12.

Se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales para responsables de obra y técnicos de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas.

Jefes/as Administrativos (contabilidad, administración, de gestión, de personal, compras, servicios generales) de cada una de las empresas del grupo. Tendrán formación bien universitaria, en F.P. 2.ª Grado o similar indispensable en el nivel 11. Se establece en el nivel 12 una experiencia de 1 año en una empresa con misma clasificación profesional similar o 5 años como Técnico Adm./Oficial de 1.ª Administrativo y sea propuesto por un mando con clasificación contemplada en los grupos 1 a 3 del convenio. Y podrán ascender al nivel 11 los que acrediten 5 años de experiencia en clasificación profesional similar o lo mismo en el nivel 12 y realicen un curso superior o master relativo a su puesto de trabajo.

Se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales para personal de administración, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 8 horas.

Secretarías/os de Dirección. (Secretarías/os de Directores/as) Se establece que tengan una formación mínima de F. P. 2.º Grado o similar. Si el director/a es del nivel 1 del presente convenio se le asigna el nivel 11 y si el superior es de los niveles comprendidos del 2 al 7 del presente convenio el nivel aplicable será el 12, y podrán ascender bien por realizar un curso avanzado o superior de Secretariado de Dirección, propuesto por la empresa en las necesidades de formación o que transcurridos más de 5 años en el nivel 12 tenga un informe favorable de un mando del nivel económico 1 del presente convenio. Se asignarán estos niveles a los trabajadores/as que hagan tareas en exclusividad para la dirección.

Se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales para personal de administración, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 8 horas.

6.º El Grupo 6 de Técnicos (de obra, de oficina técnica, de departamentos técnicos, topógrafos, restauradores, de prevención, sanitarios, informáticos, de calidad, de instalaciones y administrativos), Jefes/as de Producción y Secretarías/os de comunicaciones, son las clasificaciones pertenecientes a aquellos empleados que se requiere una formación específica para su puesto de trabajo consistente bien en unas titulaciones universitarias superiores o medias o titulaciones de Formación profesional a partir del segundo grado o similar. Para responsables de obra y técnicos de prevención se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas. Para personal de administración se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 8 horas.



Nivel económico 13 y 14:

Tendrán el nivel 13 los trabajadores/as con titulación universitaria y 3 años de experiencia en el sector.

Tendrán el nivel 14 los trabajadores/as con titulaciones de F.P. 2.º Grado o similar con una experiencia en el sector de 3 años o si es promoción interna los mismos en el nivel 15 o 16 y podrán ascender al nivel 13 los trabajadores/as de esta clasificación profesional que no tengan titulación universitaria y que lleven 10 años en el nivel 14 o 5 años y superen un curso de nivel superior relacionado con su desempeño profesional. También estarán en este nivel los técnicos universitarios con menos de 3 años de experiencia.

7.º El Grupo 7 de Ayudantes Técnicos, Delineantes 1.ª, Oficiales Administrativos 1.ª y Secretarías/os, se establecen estas clasificaciones profesionales para aquellos empleados/as que por su responsabilidad en el desempeño de su trabajo, se hace necesaria la homologación del puesto con conocimientos como mínimo adquiridos a través de Formación Profesional de segundo grado, o similar, así como cursos técnicos específicos para su desempeño profesional con carácter similar a la Formación Profesional y homologados en el sector de la construcción, etc. Dentro de la clasificación profesional de Ayudante Técnico estarían comprendidos también los técnicos con titulación universitaria en periodo de prácticas, ayudantes de obra, topógrafos/as, restauradores/as, etc. que dependan jerárquicamente de un/a Técnico para el desempeño de su trabajo.

Para administrativos/as de obra se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas. Para personal de administración se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 8 horas.

Nivel económico 15: Son los trabajadores/as de este grupo con 8 años experiencia en el sector o 8 años en el nivel 16, o 4 años en el nivel 16 si prestan sus servicios en una empresa del grupo en el que su inmediato superior tiene una clasificación profesional del Grupo 2 o 3 del presente convenio.

Nivel económico 16: Son los trabajadores/as de este grupo con 5 años experiencia en el sector o 5 años en el nivel 17 y hayan realizado el curso de calidad y medio ambiente impartido por la empresa.

Para los/las Delineantes tendrán que tener además un curso de AutoCAD Avanzado o manejo de aplicaciones informáticas propias equivalente y para los/las Oficiales Adm. 1ª, Secretarías/os, un curso de Office Avanzado o manejo de aplicaciones informáticas propias equivalente.

Nivel económico 17: Son los trabajadores/as de este grupo con 2 años experiencia en el sector o 3 años en el nivel 18, salvo lo/las técnicos en prácticas.

8.º El Grupo 8 de Oficiales Administrativos/as de 2.ª, Auxiliares Técnicos, Delineantes y Jefes/as de Almacén: Se establecen estas clasificaciones profesionales para aquellos empleados/as con tareas administrativas o técnicas que requieran una especialización y cualificación determinada para el puesto de trabajo. Para administrativos/as de obra se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas.

Para personal de administración se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 8 horas.

Nivel económico 18: Trabajadores/as con Formación de estudios primarios y que tengan una experiencia en el sector de 8 años o de 5 años en el nivel 19. También los/las delineantes con F.P. 1.º Grado que tengan una experiencia en el sector inferior a los 2 años.

Nivel económico 19: Trabajadores/as con Formación de estudios primarios y que tengan una experiencia en el sector de 4 años o de 5 años en el nivel (21).

9.º El Grupo 9 de Auxiliares Administrativos/as, Ayudantes de organización y Auxiliares Administrativos/as de Obra: se establecen estas clasificaciones para aquellos empleados/as con tareas administrativas que requieren como mínimo una formación de Estudios primarios.

Para auxiliares administrativos/as de obra se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas.

Para personal de administración se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 8 horas.

Nivel económico 20 y 21:

Para el nivel 20 es necesaria una experiencia de 3 años como Auxiliar Administrativo/a en otra empresa o el mismo tiempo en el nivel 21.

Para el nivel 21 se establece que serán los trabajadores/as de este grupo sin experiencia Laboral o 6 años en el grupo 10 para su ascenso a Aux. Administrativo/a de obra.

Grupos profesionales sujetos a horarios, edad y formación específicas:

10.º El Grupo 10 de Listeros/as, Conserjes, Guardas, personal de seguridad y Almacenistas: se establecen estas clasificaciones profesionales para aquellos empleados/as con tareas de apoyo administrativas y de vigilancia.

Para esta clasificación profesional se establece la necesidad de un curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente).

Nivel económico 22 y 23: Podrán ascender al nivel 22 con 5 años de permanencia en el nivel 23.

11.º Los Grupos 11 y 12 de Personal de limpieza, peones de limpieza viaria y Aprendices estará sujeto a lo estipulado en la legislación laboral vigente de ámbito superior al convenio de empresa.

Para esta clasificación profesional se establece la necesidad de un curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente).

Nivel económico 24 y 25: Aprendices.

Criterio Primero: Sólo se contempla en el convenio para personal del Grupo de Técnicos y personal de oficina, ya que para el resto de divisiones el convenio no lo establece.

Edad entre 16-18 años.

Criterio Segundo: A partir de 18 años y hasta la edad máxima indicadas por las normas laborales, esta clasificación profesional sólo podrá ser asimilada para personal en formación a través de convenios que formalice el grupo de empresas con instituciones públicas y privadas o instituciones de enseñanza de reconocido prestigio.

12.º El Grupo 13 de comerciales se divide en:

Nivel económico 26 para los Jefes/as Comerciales que deberán tener formación comercial básica o relativa al puesto de trabajo y un curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente).

Nivel económico 27 para los comerciales Para esta clasificación profesional se establece la necesidad de un curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente).

Grupos profesionales y criterios mínimos de cualificación de mandos intermedios y operarios/as de los grupos de:

Personal de obras de construcción en general.

Personal de centros de instalación de energías.

Personal de construcción mantenimiento de vías férreas.

Lo primero es delimitar el ámbito, sin contradecir lo estipulado en la ordenanza laboral de la construcción y en el convenio general del sector, estableciendo unos criterios mínimos de cualificación para poder asignar al personal operario y mandos intermedios del grupo dentro del cuadro de niveles económicos del convenio.

El Convenio establece tres grupos para el personal operario y mandos intermedios:

Personal de Construcción, Personal en Centros de Instalaciones de Energías, Personal de construcción, mantenimiento y reparación de vías férreas; para los que se establecieron unas clasificaciones profesionales que determinaban las carreras profesionales.

Se establece la determinación de los programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada puesto o función de aquellos cursos que, como consecuencia de lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006 Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, podrán ser impartidos por las empresas o por la FLC, bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados.

Personal de obras de construcción en general Área de Producción.

- 1A. Encargado/a General de obras de construcción.
  1. Encargado/a obras de construcción.
  2. El/La Capataz de obras.
  3. Los/ las Especialistas Maquinistas y Conductores/as de Vehículos pesados.
  4. Los/las Oficiales Jefes de Equipo.
  5. El/ La Oficial 1.ª especialidades: Gruista, Soldador/a, Electricista, Fontanero/a.
  6. Los/Las Oficiales de 1.ª de Oficios de construcción.
  7. Los/ Las Ayudantes de Oficios.
  8. El/ La Peón Especializado.
  9. El/La Peón.

Peón: N/C 31: Como norma general la edad será a partir de 18 años, salvo para trabajos en almacenes y oficinas de obra y en general centros de trabajo que no sean obras de construcción que podrán concertar un contrato con firma de tutor/a para trabajadores/as con edad comprendida entre los 16 y 18 años.

Cualificación: Ninguna.

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

Peón especializado: N/C 30.

Cualificación:

1.º Trabajadores/as que hayan comenzado su carrera profesional con la clasificación profesional de aprendiz y que ha terminado su formación en alguna de las siguientes materias: electricidad, fontanería, pocería, Climatización y A.C.S., soldadura, montaje,

2.º Trabajadores/as que manejen pequeña herramienta de mano con motor, conductores/as de Dumpers, trabajos en mesa de corte de obra y manejo de maquinillos.

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

Ayudantes: N/C 29-26.

N/C 29: Se establece esta clasificación profesional para cualquier división del Grupo de empresas que no esté contemplada en las especialidades englobadas en el punto primero de cualificación de la clasificación profesional de peón especializado.

Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como Ayudante o de trabajo en la empresa como peón, previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y por la Representación de los Trabajadores. En dicho informe los criterios mínimos de calificación serán los que se determinen en los reglamentos de desarrollo de las cualificaciones profesionales.

Si cumpliéndose los requisitos establecidos, el informe fuera desfavorable, e establece que tiene que transcurrir un tiempo comprendido entre 8 y 12 meses para poder solicitar

de nuevo el ascenso. También se asimilan a esta clasificación los restauradores/as que realicen trabajos con herramienta de mano.

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 28: Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 29.

Formación: Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 27: Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 28.

Formación: Curso de especialización para el desarrollo de las funciones que le son propias en su oficio y que el mismo sea reconocido, al menos, por la Fundación Laboral de la Construcción o cualquier otro organismo acreditado por el Ministerio de Industria o similar para la obtención de acreditaciones o carnes profesionales. Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 26: Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 27 y que además su trabajo lo preste en centros de trabajo del Grupo de empresas que requieran desplazamientos fuera de la provincia donde este contratado igual o superiores a tres meses en el periodo de un año.

Ayudantes especialistas: N/C 25-24.

Se establece esta clasificación profesional para cualquier división del Grupo de empresas que este contemplada en las especialidades indicadas en el punto primero de cualificación para la clasificación profesional de peón especializado.

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 25: Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como ayudante especialista o el mismo tiempo en el grupo de empresas como Peón Especialista, previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la Representación de los Trabajadores. Si el informe es desfavorable deberá transcurrir un año para solicitar de nuevo el ascenso. También se asigna este nivel a los conductores/as de Toros.

Formación: Curso de especialización para el desarrollo de las funciones que le son propias en su oficio y clasificación profesional que el mismo sea reconocido, al menos, por la Fundación Laboral de la Construcción o cualquier otro organismo acreditado por el Ministerio de Industria o similar para la obtención de acreditaciones o carnes profesionales, en este segundo supuesto no es requisito indispensable el justificar experiencia en el sector.

Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 24: Cualificación: Trabajadores/as con carné profesional homologado en la utilización de todo tipo de maquinaria del sector y que se encuentre en prácticas por contrato con la empresa desde la obtención de su carné profesional y por el periodo estipulado en el contrato de las prácticas para el desempeño de sus funciones y que

acrediten una antigüedad de dos años con el nivel 25 o el mismo tiempo de experiencia en el sector desempeñando esas mismas funciones.

Formación: Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 23: Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como oficial de 1ª o en la empresa con la clasificación profesional de Ayudante durante tres años, previo informe del responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. Los criterios del informe serán los que marca la Ordenanza laboral de la construcción para esta clasificación profesional. y si el informe fuera desfavorable deberá transcurrir un tiempo comprendido entre 8 y 12 meses para volver a solicitar el ascenso.

Formación: Curso nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 22: Cualificación: Que el trabajador/a acredite una antigüedad de 2 años en el nivel 23.

Formación: Curso nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 21: Cualificación y Formación: Lo estipulado en el nivel 22 y que el trabajador/a acredite una antigüedad de 2 años en el nivel 23, más una formación especializada.

Formación: Curso de especialización para el desarrollo de las funciones que le son propias en su oficio y clasificación profesional que el mismo sea reconocido, al menos, por la Fundación Laboral de la Construcción o cualquier otro organismo acreditado por el Ministerio de Industria o similar para la obtención de acreditaciones o carnes profesionales. Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 20: Cualificación: Lo estipulado en el nivel 21 y que el trabajador/a preste sus servicios como desplazado/a fuera de la provincia donde está contratado durante periodos iguales o superiores a 3 meses en el transcurso de un año.

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 19: Cualificación: Lo estipulado en el nivel 21 más tres años de trabajo efectivo desde que adquirió el nivel 21 de convenio.

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 18: Cualificación: lo estipulado en el nivel 21 más polivalencia en el desempeño de su trabajo por realizar al menos tres oficios de los que se especifican a continuación:

Albañil, yesaire, escayolista, alicatador/a, solador/a, tabiquero/a, ladrillero/a, carpintero/a, encofrador/a,

Ferrallistas, cerrajero/a, pintor/a, chorreador/a y gunitador/a. Se asimilan a esta clasificación profesional los restauradores/as que realicen trabajos artísticos y con dependencia propia en la elaboración de los mismos

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 17: Cualificación y Formación: Lo estipulado en el nivel 19, más conocimientos adquiridos en obra en tareas de replanteo y mediciones, Y que además hayan superado un curso formación de 60 horas en esta materia. También se les asimilará este nivel a trabajadores/as que tengan el nivel 27,26, 25,24 o 19 y que hayan realizado un curso de Técnico de Prevención de Nivel Intermedio o sean propuestos para la formación específica de Delegados de Prevención de 70 h. que establece el Convenio General de la Construcción y desempeñen funciones de personal designado por la empresa para vigilar el cumplimiento de la seguridad en los centros de trabajo u obras móviles de construcción.

N/C 16: Cualificación: Lo estipulado en el punto primero del nivel 17 y superen una formación impartida por la empresa en calidad y medio ambiente.

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

Oficiales especialistas: N/C 15-13.

Se establece esta clasificación profesional para cualquier división del Grupo de empresas que este contemplada en las especialidades indicadas en el punto primero de cualificación para la clasificación profesional de peón especializado.

N/C 15: Cualificación y Formación: Experiencia mínima de tres años en el sector como oficial especialista o tres años de ayudante especialista en la empresa, previo informe del informe del/la Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. Este nivel se establece también para conductores/as de vehículos pesados, máquinas de elevación de cargas y máquinas mini retroexcavadoras.

Formación: Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 14: Cualificación y Formación: Formación que acredite carné homologado profesional para el desempeño de sus funciones y un curso de 60 horas en seguridad.

Experiencia mínima de cinco años en el sector o 2 años en el nivel 15 en la empresa, previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. El plazo para solicitar de nuevo el ascenso si este ha sido denegado será de 8 a 12 meses. También se asigna este nivel los conductores/as de máquinas retroexcavadoras-cargadoras (mixtas) y los trabajadores/as que cumplan los requisitos del nivel 15 y presten su trabajo en centros que requieran desplazamiento fuera de la provincia donde estén contratados por periodos igual o superior a 3 meses en el periodo de un año si se produce en un intervalo de al menos dos años.

Formación: Formación que acredite carné homologado profesional para el desempeño de sus funciones y un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 13: Cualificación y Formación: Además de lo estipulado en el párrafo primero del nivel 14, deberán haber estado en dicho nivel al menos 5 años.

Formación: Haber realizado un curso de Formación en Prevención de Nivel Intermedio, o en su defecto un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración

mínima de 20 horas y un curso de calidad y medio ambiente impartido por la Dirección de Calidad.

Oficial jefe de equipo: N/C 12-11.

N/C 12:

Cualificación y Formación: Experiencia mínima de tres años de trabajo efectivo en la empresa con el nivel 16 o bien dos años realizando tareas de apoyo características de este nivel y previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores.

Formación: curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa y curso de Capacitación para Mandos Intermedios y que ejerza funciones de responsabilidad sobre las personas a su cargo, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 11: Cualificación y Formación: lo estipulado en el nivel 12 más cinco años más de antigüedad en dicho nivel y tenga un curso de seguridad de 300 h. o y presten su trabajo en centros que requieran desplazamiento fuera de la provincia donde estén contratados por periodos igual o superior a seis meses en el periodo de un año si se produce en un intervalo de al menos dos años.

Formación: Haber realizado un curso de Formación en Prevención de Nivel Intermedio, o en su defecto un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

Maquinistas: N/C 8-7.

N/C 8: Cualificación y Formación: Conductores/as de maquinaria pesada de construcción.

Experiencia de al menos 5 años en el sector como maquinista o el mismo tiempo en la empresa en el nivel 15 al 13 y hayan superado las prácticas para la conducción de máquinas pesadas.

N/C 7: Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 8 más al menos 3 años de permanencia en el citado nivel (Ver).

Formación: Curso básico de interpretación de planos. Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

Capataces:

N/C 6: Cualificación y Formación: Experiencia en el sector como capataz o en la empresa como Oficial Jefe/a de Equipo al menos 3 años. o en su caso dos años realizando tareas de apoyo características de este nivel, con la clasificación profesional de Oficial Jefe/a de Equipo, previo informe del informe del/la Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores.

Formación: curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa y realizar el curso Capacitación para Mandos Intermedios, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 5: Cualificación y Formación: Tener una antigüedad en el nivel 6 de 3 años, y tener experiencia probada en el menos dos o más departamentos técnicos de la empresa.

Formación: curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa y realizar el curso

Capacitación para Mandos Intermedios así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

Encargados/as: N/C 4-2.

N/C 4: Cualificación y Formación: Experiencia de al menos 3 años en el sector como encargado/a o 7 años como capataz. Promoción interna en la empresa después de haber estado 2 años en el nivel 5, o 7 años si viene del nivel 6, previo informe de la empresa y la representación de los trabajadores de estar capacitado/a para el desempeño de las funciones de esta clasificación profesional.

Formación: Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa y realizar el curso Capacitación para Mandos Intermedios, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 3: Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 4 más una experiencia de al menos cinco años en obras superiores a 3.000.000 € de presupuesto de obra.

También para encargados/as que tenga a su cargo personal en al menos 2 o más centros de trabajo (es necesario una permanencia de al menos 5 años en el sector o en la empresa en el nivel 4).

Formación: Haber realizado un curso de Formación en Prevención de Nivel Intermedio, o en su defecto un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas y un curso de calidad y medio ambiente impartido por la Dirección de Calidad.

N/C 2: Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 3 y una permanencia en la clasificación profesional de encargado/a en la empresa de al menos 10 años. y que su trabajo pueda estar sujeto a desplazamientos iguales o superiores a seis meses al año por un periodo de al menos dos años.

Encargados/as generales: N/C 1.

N/C 1: Cualificación: Experiencia de al menos 10 años en el sector como Encargado/a General o el mismo tiempo en la empresa en el nivel 3, tener a su cargo trabajadores/as del nivel 4.

Formación: Haber realizado un curso de Formación en Prevención de Nivel Intermedio, o en su defecto un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas y un curso de calidad y medio ambiente impartido por la Dirección de Calidad.

Personal centros de instalaciones de energías. Área de Producción:

1 A. Encargado/a General.

1. Encargado/a de Obra.
2. Jefe/a de Equipo de Instaladores.
3. Oficial 1.<sup>a</sup> Instaladora Homologado/a.
4. Oficial 1.<sup>a</sup>
5. Ayudante de instalador/a.
6. Ayudante.
7. Peón Especializado/a.
8. Peón.

Comparte mismos niveles que el apartado de Personal de Obras de Construcción en General salvo los niveles especificados.



Jefes/as de equipo de instaladores:

N/C 10: Cualificación: Clasificación profesional que se establece para trabajadores/as que tengan a su cargo Instaladores/as homologados/as y/o personal con formación de especialista de acuerdo a la clasificación de actividades incluidas para el/la peón especializado/a de este convenio.

Experiencia en el sector o en la empresa con el nivel 15 de al menos 5 años.

Formación: curso nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 9: Cualificación: Lo contemplado en el nivel 10 más la formación siguiente

Formación: Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas semipresenciales de duración proporcionado por la empresa y realizar el curso Capacitación para Mandos Intermedios, así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

Personal de construcción mantenimiento de vías férreas:

2/1/13 Encargado/a General.

2/2/15 Encargado/a, Maquinista de Vía.

2/3/27 Capataz, soldador/a de Vía.

2/4/29 Oficial 1.ª de Vía.

2/5/30 Ayudante de Vía.

2/5/31 Peón de vía.

Mandos intermedios y operarios/as de los grupos de personal de construcción, mantenimiento y reparación de vías férreas.

N/C1: Encargado/a General: Cualificación: Experiencia al menos de 10 años y al menos

5 años de encargado/a en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: Haber realizado un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 2: Encargado/a: Cualificación y Formación: Experiencia al menos de 10 años y al menos 5 años de capataz, en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: Haber realizado un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 2: Maquinista de vía: Cualificación y Formación: Experiencia al menos de 2 años, en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: Haber realizado un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas. Permiso de conducción de maquinaria pesada de vía emitido por ADIF (Administrador de infraestructuras ferroviarias)

N/C 3: Capataz: Cualificación y Formación: Experiencia de 5 años y al menos 2 años de oficial de vías, en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: Haber realizado un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo para mandos intermedios de obra y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C3: Soldador/a de vía: Cualificación: Experiencia al menos de 5 años, en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: Haber realizado un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas. Permiso de conducción de maquinaria pesada de vía emitido por ADIF (Administrador de infraestructuras ferroviarias).

N/C 4: Oficial de vía: Cualificación y Formación: Experiencia de 8 años y al menos 3 años como Peón especializado/a, en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: Haber realizado un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el/la trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 5: Ayudante de vía: Cualificación: Experiencia de 5 años como Peón de vías, en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: Haber realizado un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales de 60 h. semipresenciales de duración proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el/la trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

N/C 6: Peón de vía: Cualificación: Sin experiencia concreta en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

Formación: curso nivel básico de prevención de riesgos laborales de 8 h. Presenciales de duración (Aula Permanente) proporcionado por la empresa así como la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el/la trabajador/a y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

## ANEXO II

## Artículo 34. Horario de trabajo

## CALENDARIO LABORAL 2017 MADRID: OFICINAS Y OBRAS

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	D	8,5	8,5	S	F.N.	8,5	S	8,5	6	D	F.N.	6
2	8,5	8,5	8,5	D	F.A.	6	D	8,5	S	8,5	8,5	S
3	8,5	6	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5	6	D
4	8,5	S	S	8,5	8,5	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5
5	6	D	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5
6	F.N.N.S.	8,5	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5	6	8,5	F.N.
7	S	8,5	8,5	6	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5	F.C.
8	D	8,5	8,5	S	8,5	8,5	S	8,5	6	D	8,5	F.N.
9	8,5	8,5	8,5	D	8,5	6	D	8,5	S	8,5	F.L.	S
10	8,5	6	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5	F.C.	D
11	8,5	S	S	8,5	8,5	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5
12	8,5	D	D	6	6	8,5	8,5	S	8,5	F.N.	D	8,5
13	6	8,5	8,5	F.N.N.S.	S	8,5	8,5	D	8,5	F.C.	8,5	8,5
14	S	8,5	8,5	F.N.	D	8,5	6	F.C.	8,5	S	8,5	8,5
15	D	8,5	8,5	S	F.L.	8,5	S	F.N.	6	D	8,5	6
16	8,5	8,5	8,5	D	NLNR	6	D	8,5	S	8,5	8,5	S
17	8,5	6	6	F.C.	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5	6	D
18	8,5	S	S	8,5	8,5	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5
19	8,5	D	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5
20	6	8,5	F.N.N.S.	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5	6	8,5	8,5
21	S	8,5	8,5	6	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5
22	D	8,5	8,5	S	8,5	8,5	S	8,5	6	D	8,5	5
23	8,5	8,5	8,5	D	8,5	6	D	8,5	S	8,5	8,5	S
24	8,5	6	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5	6	D
25	8,5	S	S	8,5	8,5	D	8,5	6	8,5	8,5	S	F.N.
26	8,5	D	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5
27	6	8,5	8,5	8,5	S	8,5	8,5	D	8,5	6	8,5	8,5
28	S	8,5	8,5	6	D	8,5	6	8,5	8,5	S	8,5	8,5
29	D		8,5	S	8,5	8,5	S	8,5	6	D	8,5	6
30	8,5		8,5	D	8,5	6	D	8,5	S	8,5	8,5	S
31	8,5		6		8,5		8,5	8,5		8,5		D
	168,5	160	174,5	134,5	151,5	174,5	168,5	168,5	166	162,5	154	133,5

Total Horas	1916,5
Vacaciones	176
Total	1740,5
Efectivas	1738
Diferencia	2,50
<b>2 Horas y 30 Minutos de Asuntos Propios</b>	

Efectivas	Vacac.	SUMA
1740,5	176	1916,5

Leyendas	
F.N.	Fiesta Nacional
F.N.N.S.	Fiesta Nacional No Sustituida
F.A.	Fiesta Autonómica
F.L.	Fiesta Local
NLNR	No laborable no recuperable
F.C.	Fiesta Convenio

ENERO 2018	
1	8
2	8
3	8
4	8
5	8
6	S
7	D
8	8

## ANEXO III

## Tablas económicas de personal de Mandos Intermedios y Operarios

## 1. Personal de obras de construcción en general 2017

	NIVELES	Salario Base	Plus	Actividad	Plus Extrasalarial	Paga Extra	Salario Bruto Anual
Encargado General	1	27,46 €		18,90 €	7,46 €	1.736,96 €	20.197,70 €
Encargado	2	27,46 €		18,90 €	7,46 €	1.736,96 €	20.197,70 €
Encargado	3	27,46 €		18,90 €	7,46 €	1.736,96 €	20.197,70 €
Encargado	4	27,46 €		18,90 €	7,46 €	1.736,96 €	20.197,70 €
Capataz	5	27,00 €		18,50 €	7,46 €	1.662,48 €	19.729,69 €
Capataz	6	27,00 €		18,50 €	7,46 €	1.662,48 €	19.729,69 €
Maquinistas Especialista	7	27,00 €		18,50 €	7,46 €	1.662,48 €	19.729,69 €
Maquinistas Especialista	8	27,00 €		18,50 €	7,46 €	1.662,48 €	19.729,69 €
Jefe de Equipo Instaladores	9	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Jefe de Equipo Instaladores	10	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficial Jefe de Equipo	11	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficial Jefe de Equipo	12	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficial 1ª especialistas	13	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficial 1ª especialistas	14	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficial 1ª especialistas	15	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	16	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	17	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	18	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	19	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	20	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	21	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	22	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
Oficiales 1ª Oficios	23	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
OF 1º Mantenimiento	24	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
OF 1º Mantenimiento	25	26,21 €		18,12 €	7,46 €	1.661,56 €	19.381,55 €
OF 2º Mantenimiento	26	24,95 €		16,91 €	7,46 €	1.562,63 €	18.396,91 €
Ayudante Especialista	24	24,27 €		16,86 €	7,46 €	1.516,69 €	18.021,33 €
Ayudante Especialista	25	24,27 €		16,86 €	7,46 €	1.516,69 €	18.021,33 €
Ayudante Especialista	26	24,27 €		16,86 €	7,46 €	1.516,69 €	18.021,33 €
Ayudante Oficios	27	24,27 €		16,86 €	7,46 €	1.516,69 €	18.021,33 €
Ayudante Oficios	28	24,27 €		16,86 €	7,46 €	1.516,69 €	18.021,33 €
Ayudante Oficios	29	24,27 €		16,86 €	7,46 €	1.516,69 €	18.021,33 €
Peón Especializado	30	24,00 €		16,68 €	7,46 €	1.490,37 €	17.811,87 €
Peón	31	24,00 €		16,63 €	7,46 €	1.486,18 €	17.788,23 €
Aprendiz	32	16,04 €		6,89 €	7,46 €	853,97 €	11.103,60 €

## ANEXO III

## Tablas económicas de personal Técnico y de Oficina

Grupo Ortiz 2017 OFICINA	GRUPOS	Nivel económico	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Paga Extra	Salario Bruto Anual
Alta Dirección	1	1	1.225,82 €	428,42 €	161,47 €	2.359,14 €	27.078,71 €
Director Area y Departamento	2	2	1.225,82 €	428,42 €	161,47 €	2.359,14 €	27.078,71 €
Director Empresa	2	3	1.225,82 €	428,42 €	161,47 €	2.359,14 €	27.078,71 €
Director Regional y Area	2	4	1.225,82 €	428,42 €	161,47 €	2.359,14 €	27.078,71 €
Jefe Grupo Técnico/Administ.	3	5	1.225,82 €	428,42 €	161,47 €	2.359,14 €	27.078,71 €
Jefe Dpto. Tec Ad. y Delg Territoriales	3	6	1.225,82 €	428,42 €	161,47 €	2.359,14 €	27.078,71 €
Jefe Dpto. Tec Ad. y Delg Territoriales	3	7	1.225,82 €	428,42 €	161,47 €	2.359,14 €	27.078,71 €
	4	8	999,89 €	399,18 €	161,47 €	2.048,78 €	23.340,69 €
Delegados Zona, Jefe Tec. y Jefes Grupo	4	9	999,89 €	399,18 €	161,47 €	2.048,78 €	23.340,69 €
	4	10	999,89 €	399,18 €	161,47 €	2.048,78 €	23.340,69 €
Jefe Centros Temporales, Jefe Dpto. Tec	5	11	975,87 €	398,53 €	161,47 €	2.020,48 €	22.984,37 €
Jefe Administrativos	5	12	975,87 €	398,53 €	161,47 €	2.020,48 €	22.984,37 €
Técnicos	6	13	913,36 €	383,17 €	161,47 €	1.920,48 €	21.828,02 €
	6	14	913,36 €	383,17 €	161,47 €	1.920,48 €	21.828,02 €
Ayudantes Tec. Delineantes 1º, Oficiales	7	15	807,61 €	378,23 €	161,47 €	1.792,25 €	20.225,58 €
Admin. 1º y Secretarías/os	7	16	807,61 €	378,23 €	161,47 €	1.792,25 €	20.225,58 €
	7	17	807,61 €	378,23 €	161,47 €	1.792,25 €	20.225,58 €
Oficiales Adminis. 2º, Auxiliares Técnicos	8	18	793,16 €	327,50 €	161,47 €	1.675,65 €	19.158,78 €
Delineantes, Jefe Almacén	8	19	793,16 €	327,50 €	161,47 €	1.675,65 €	19.158,78 €
	8	18	773,96 €	322,75 €	161,47 €	1.644,85 €	18.803,08 €
	8	19	773,96 €	322,75 €	161,47 €	1.644,85 €	18.803,08 €
Aux. Administrativo, Ayudantes Técnicos	9	20	735,51 €	297,60 €	161,47 €	1.551,83 €	17.824,25 €
Aux. Administrativo de Obra	9	21	735,51 €	297,60 €	161,47 €	1.551,83 €	17.824,25 €
Listeros, Conserjes, Guardas, Personal	10	22	721,08 €	268,57 €	161,47 €	1.477,47 €	17.099,62 €
seguridad, Almacenistas	10	23	721,08 €	268,57 €	161,47 €	1.477,47 €	17.099,62 €
Personal de Limpieza	11	24	680,15 €	228,42 €	161,47 €	1.241,02 €	15.521,97 €
Peones Limpieza Viaria y Aprendices	12	25	432,61 €	136,28 €	161,47 €	893,92 €	10.744,14 €
	13	26	456,00 €	90,64 €	161,47 €	737,91 €	9.973,14 €
Comerciales	13	27	456,00 €	90,64 €	161,47 €	737,91 €	9.973,14 €

## ANEXO IV

Grupo profesional	Área funcional			Grupo profesional	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales				
				Dptos	DIRECCIÓN TÉCNICA, ESTUDIOS TÉCNICOS DE OBRAS, INMOBILIARIA	INDAGSA, EDIFICACIÓN OBRA CIVIL, REHABILITACION	COMPRA-AUDITORIA, CALIDAD-MEDICION-MB-PREV, IHD, GESTION DE OBRAS, RELACIONES INSTITUCIONALES, PLANIFICACION Y TESORERIA, ADMINISTRACION, CONTABILIDAD, PERSONAL, SECRETARIA GENERAL, SISTEMAS, ECONOMICO-FINANCIERO
Grupo 1.		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pintores. Nivel XII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.	Grupo 1.		Nivel Económico 231. Peón	Nivel Económico 1/12 Nivel Económico 1/11 Personal de Limpieza
	Calculador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel X. Especialistas de 2.º Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Acoquinadores y empacadores. Nivel IX. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Mecánico y montador. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.	Grupo 2.		Nivel Económico 230. Peon Especializado Nivel Económico 229 Ayudante oficinas Nivel Económico 228 Ayudante oficinas Nivel Económico 227 Ayudante oficinas Nivel Económico 226 Ayudante oficinas Nivel Económico 225 Urtica 2.º Manten	Nivel Económico 1/10 (Conserjes, Guardas; Personal de seguridad y Almaceneros)
Grupo 2.	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2.º de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1.º Nivel X. Maquinista de seguridad. Nivel VIII. Oficial de 2.º (varios). Nivel IX. Ayudante embalsador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Vigilantes. Nivel VII. Conductor de plaza. Nivel VIII. Conductor. Nivel IX.	Grupo 3.	Nivel Económico 1/09 (Ayudante de organización)	Oficiales 2.º Oficios Nivel Económico 223 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 222 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 221 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 220 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 219 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 218 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 217 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 216 Oficial 1.º Oficios Nivel Económico 225 Ayudt Especialista Nivel Económico 224 Ayudt especialista Nivel Económico 215 Oficial 1.º Espec	Nivel Económico 1/09 Auxiliares Administrativos Auxiliares Administrativos Obra Recepcionistas/Almacén
Grupo 3.	Delinante de 1.º Nivel VI. Delinante de 2.º Nivel VII. Técnico de organización de 1.º Nivel VI. Técnico de organización de 2.º Nivel VII. Inspector de control, señalización y	Oficial de 1.º de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2.º Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Iluminista. Nivel VII. Encargado de obra (en general) y de obra Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de manobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero-picador. Nivel VIII. Oficial de 1.º (varios) Nivel VII. Admisista. Nivel VII. Embalador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial administrativo de 1.º Nivel VI. Oficial administrativo de 2.º Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.		Nivel Económico 1/08 (Auxiliares Técnicos Y Delinantes)	Nivel Económico 225 Oficial 1.º Manten (CARNE) Nivel Económico 224 Oficial 1.º Manten (CARNE) Nivel Económico 214 Oficial 1.º Espec (CARNE) Nivel Económico 213 Oficial 1.º Espec (CARNE) Nivel Económico 212 Oficial Jefe Equipo Nivel Económico 211 Oficial Jefe Equipo Nivel Económico 209 Jefe de Equipo Inst Nivel Económico 208 Maquinista Espec Nivel Económico 207 Maquinista Espec	Nivel Económico 1/08 (Oficiales Admin. de 2.º y Jefes de Almacén)
Grupo 4.	Delinante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1.º Nivel V. Jefe de sección de organización de 2.º Nivel V.	Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1.º Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Encargado general de obra. Nivel V. maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2.º Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.	Grupo 5.	Nivel Económico 1/07 (Ayudantes Técnicos y Delinantes 1.º)	Nivel Económico 206 Capataz Nivel Económico 205 Capataz Nivel Económico 204 Encargado Nivel Económico 203 Encargado Nivel Económico 202 Encargado Nivel Económico 201 Encargado General	Nivel Económico 1/07 (Oficiales Admin de 1.º, Secretarías Administrativas de Obra
Grupo 5.							

Grupo profesional	Área funcional			Grupo profesional	Gestión técnica, diseño y planificación	Servicios transversales	Área funcional			
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales				Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales	
				Dptos	DIRECCION TÉCNICA, ESTUDIOS TÉCNICOS DE OBRAS, INMOBILIARIA	INDAGSA, EDIFICACIÓN OBRA CIVIL, REHABILITACION	COMPRA, AUDITORIA, CALIDAD-MEDIOAMBI- PREV, I+D+i, GESTION DE OBRAS, RELACIONES INSTITUCIONALES, PLANIFICACION Y TESORERIA, ADMINISTRACION, CONTABILIDAD, PERSONAL, SECRETARIA GENERAL, SISTEMAS, ECONOMICO-FINANCIERO			
Grupo 6.	Titulados medios/Diplomados, Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos, Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Profesores mercantiles, Nivel III.	Encargado general, Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general	Jefe de personal, Nivel IV. Jefe administrativo de 1º Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios/Diplomado Encargado de sección de laboratorio, Nivel VI. Graduados sociales, Nivel III. Maestros de primera enseñanza, Nivel IV.	Grupo 6.	Nivel Económico 1/06 (Técnicos de Oficina Técnica, Topográficos, Estudios) Nivel Económico 1/05 Jefes de Oficina Técnica Nivel Económico 1/04 Jefes Técnicos	Nivel Económico 1/06 Jefes de Producción Nivel Económico 1/05 Jefes de Obra Nivel Económico 1/04 Delegados de Zona/Jefes de Grupo	Nivel Económico 1/06 Técnicos Administrativos Nivel Económico 1/05 Jefes Administrativos Secretarías de dirección Nivel Económico 1/04 Jefes Técnicos			
Grupo 7.	Titulados superiores, Nivel II. Arquitectos superiores, Nivel II. Ingenieros superiores, Nivel II. Actuarios de seguros, Nivel II. Licenciados, Nivel II. Intendentes mercantiles, Nivel II. Doctores, Nivel II.			Grupo 7. *** IMPORTANTE - Se requiere poseer una TITULACION UNIVERSITARIA Y EXPERIENCIA PROFESIONAL -	Nivel Económico 1/03 Jefe Dpto Técnico	Nivel Económico 1/03 Jefe Dpto Técnico	Nivel Económico 1/03 Jefe Dpto Administrativo			
Grupo 8.	Personal directivo, Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.			Grupo 8.	Nivel Económico 1/02 Directores Nivel Económico 1/01 Alta Dirección	Nivel Económico 1/02 Directores Nivel Económico 1/01 Alta Dirección	Nivel Económico 1/02 Directores Nivel Económico 1/01 Alta Dirección			

## ANEXO V

## Horas extraordinarias año 2017

	NIVELES	DIAS LABORABLES	DIAS FESTIVOS
Encargado General	1	12,60 €	14,31 €
Encargado	2	12,60 €	14,31 €
Encargado	3	12,60 €	14,31 €
Encargado	4	12,60 €	14,31 €
Capataz	5	11,93 €	14,06 €
Capataz	6	11,93 €	14,06 €
Maquinistas Especialista	7	11,93 €	14,06 €
Maquinistas Especialista	8	11,93 €	14,06 €
Jefe de Equipo Instaladores	9	11,70 €	13,81 €
Jefe de Equipo Instaladores	10	11,70 €	13,81 €
Oficial Jefe de Equipo	11	11,70 €	13,81 €
Oficial Jefe de Equipo	12	11,70 €	13,81 €
Oficial 1ª especialistas	13	11,70 €	13,81 €
Oficial 1ª especialistas	14	11,70 €	13,81 €
Oficial 1ª especialistas	15	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	16	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	17	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	18	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	19	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	20	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	21	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	22	11,70 €	13,81 €
Oficiales 1ª Oficios	23	11,70 €	13,81 €
OF 1º Mantenimiento	24	11,70 €	13,81 €
OF 1º Mantenimiento	25	11,70 €	13,81 €
OF 2º Mantenimiento	26	11,07 €	12,92 €
Ayudante Especialista	24	10,64 €	12,56 €
Ayudante Especialista	25	10,64 €	12,56 €
Ayudante Especialista	26	10,64 €	12,56 €
Ayudante Oficios	27	10,64 €	12,56 €
Ayudante Oficios	28	10,64 €	12,56 €
Ayudante Oficios	29	10,64 €	12,56 €
Peón Especializado	30	9,51 €	12,49 €
Peón	31	8,36 €	12,42 €
Aprendiz	32	5,62 €	7,18 €