

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**3674** *Resolución de 20 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo general de ferralla (2015-2017).*

Visto el texto del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2015-2017), (código de convenio n.º 99012395011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2018, de una parte por la Asociación Nacional de Industriales de Ferralla (ANIFER) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA) y CC.OO. de Construcción y Servicios en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, 20 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

### CONVENIO GENERAL FERRALLA 2018-2021

#### CAPÍTULO I

#### Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

Artículo 1. *Ámbitos.*

1. **Ámbito Territorial:** El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el ámbito del Estado Español.

2. **Ámbito Funcional y Personal:** El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización, colocación y montaje en obra de acero corrugado y mallazos electrosoldados, para armaduras pasivas y hormigón estructural, incluso sean actividades que conlleven alguna elaboración constructiva en obras civiles, públicas y otros trabajos, así como a todos los trabajadores que, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

3. La duración del presente Convenio será de cuatro años, es decir desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2021, entrando en vigor al día siguiente de la fecha de su firma, con independencia de la fecha de publicación.

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

#### Artículo 2. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), CC. OO. de Construcción y Servicios como representación laboral, y de otra parte, la Asociación Nacional de Industriales de Ferralla (ANIFER), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

#### Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

Se entiende prorrogado por sucesivos periodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien sí es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

#### Artículo 5. *Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, tres miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación:

1. Sus funciones serán las siguientes:
  - a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
  - b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
  - c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
  - d) Actualización de los salarios fijados en el Anexo.
  - e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, tanto a nivel individual como colectivo, 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 párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.
3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:
  - a) Exposición del problema o conflicto.
  - b) Argumentación.
  - c) Propuesta de solución.
4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.
5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.
6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Artículo 6. *Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales.*

Adhesión al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales:

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, el 07-02-2012, y publicado en el «BOE» de 23-02-2012.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este acuerdo, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

Las partes negociadoras acuerdan que a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del ET, el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

Órgano específico de mediación y arbitraje del sector de la Ferralla:

1. Constitución:

La Comisión Paritaria del Sector de la Ferralla se constituye en órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en virtud de lo establecido en el artículo 6.4 del V ASAC. La Comisión de Seguimiento del V ASAC, con fecha 8 de mayo de 2012, reconoció dicho papel de la Comisión Paritaria del Sector del Metal como órgano específico de mediación de arbitraje.

Podrán someterse al Órgano Específico los conflictos y discrepancias señalados en el apartado 2 siguiente, siempre que se susciten en empresas, grupos de empresas o empresas vinculadas, que cuenten con centros de trabajo radicados en más de una Comunidad Autónoma.

2. Competencias:

Cuando la Comisión Paritaria actúe como Órgano Específico dentro del SIMA, tendrá las competencias previstas en el V ASAC.

El Órgano Específico intervendrá para la solución de los conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este Acuerdo, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

3. Procedimiento de solución de conflictos de mediación:

El Órgano Específico en materia de procedimiento, formalidades y plazos se regirá por lo dispuesto en el capítulo II del V ASAC.

En los conflictos señalados la mediación planteada ante el Órgano Específico, agota la mediación en el SIMA.

4. Procedimiento de arbitraje:

a) El procedimiento de arbitraje sólo será posible por acuerdo de ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida al Órgano Específico, en la que consten al menos: nombre del árbitro o árbitros designados, compromiso de aceptación de la decisión arbitral, domicilio de las partes afectadas, fecha y, firma de las partes.

b) Se remitirá copia del compromiso arbitral al Órgano Específico, así como a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo arbitral.

c) En materia de arbitraje se seguirá el procedimiento, formalidades y plazos establecidos en el capítulo III del V ASAC.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en las empresas a título personal o colectivo que vengan disfrutando o tengan reconocidas los trabajadores a la entrada en vigor de este Convenio.

Igualmente, y dadas las características del Sector, se respetarán las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de procedencia (provinciales y/o sectoriales) a aquellos trabajadores que por su inclusión en el presente Convenio General de la Ferralla, tuviesen condiciones más favorables que las aquí pactadas.

## CAPÍTULO II

**Empleo y contratación**Artículo 8. *Criterios generales.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector de la Ferralla.

Artículo 9. *Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación.*

Para dar cumplimiento a los objetivos del artículo anterior, se acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación.

Dicha Comisión estará compuesta por 8 miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes del presente convenio.

Con la periodicidad que se establezca, y como mínimo una vez al año, la Comisión analizará la evolución del empleo, contratación y subcontratación en el sector, estando facultada para acordar las medidas pertinentes para fomentar la mejora de la calidad y la cantidad de empleo.

Artículo 10. *Contrato de trabajo.*10a. *Contratación.*

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

El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador por escrito, con entrega a este de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o nivel en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

10b. *Contrato fijo de plantilla.*

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

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

10c. Contrato fijo de obra.

1. La disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la ferralla el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la ferralla.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente VI Convenio General de la Construcción.

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

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la ferralla y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 10a del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

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

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 10a del presente Convenio.

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

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso



por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

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

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

10d. Contrato de duración determinada.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 4,5 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1,b) del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

10e. Otras modalidades de contratación.

1. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del VI Convenio General de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el presente Convenio colectivo.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el



conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

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

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

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

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del grupo VIII, equivalente al antiguo nivel XII de las tablas salariales del Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

- 1.º año: 60 por 100.
- 2.º año: 70 por 100.
- 3.º año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

- 1.º año: 95 por 100.
- 2.º año: 100 por 100.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 11. *Subcontratación.*

Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el convenio aplicable.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

A) Información que debe dar la empresa subcontratista de la Ferralla:

A sus trabajadores por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios.

Identidad de la empresa principal.

Nombre y razón social de la empresa principal.

Domicilio social.

NIF de la empresa principal.

B) Información que debe dar la empresa contratista de la Ferralla, respecto de la empresa principal:

Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista y/o subcontratista.

Objeto y duración del contrato.

Lugar de ejecución de la contrata.

Número de trabajadores de la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

Medidas previstas para coordinar los riesgos laborales.

C) Otras:

Identificar actividades susceptibles de subcontratación.

Primar la subcontratación que garantice las mejores condiciones de empleo y trabajo, estabilidad y seguridad.

Las empresas de Ferralla que contraten dicha actividad para su ejecución en obras podrán subcontratar con otra u otras su ejecución sin que estas últimas puedan en ningún caso subcontratar ninguna actividad relacionada con el objeto de la actividad de Ferralla, asumiendo la empresa contratista de la Ferralla todas las responsabilidades laborales y económicas que se pudiesen derivar de estos actos.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

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

- a) Grupo 1: 6 meses.
- b) Grupos 2 y 3: 3 meses.
- c) Grupos 4, 5 y 6: 1 mes.
- d) Grupo 7: 15 días.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá

producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

#### Artículo 13. *Baja voluntaria.*

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de diez días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese; no pudiendo mediar más de ocho días entre la fecha en que tuvo conocimiento del cese y la fecha de su pago.

La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a cinco días de salario o a los días de preaviso omitidos, si este número fuera menor, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

#### Artículo 14. *Preaviso.*

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato o a indemnizar al trabajador. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La falta del preaviso anteriormente señalada conllevará el abono de la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

#### Artículo 15. *Finiquito.*

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I de este Convenio.

2. Toda la comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del convenio, en el acto de firma del recibo de finiquito. Una vez firmado el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

### CAPÍTULO III

#### **Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo**

#### Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará, en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades

propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

#### Artículo 17. *Sistema de clasificación.*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una división funcional, la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

#### Artículo 18. *Sistema de Clasificación Profesional*

Se incluye la nueva clasificación por grupos profesionales y niveles en el Anexo II del presente Convenio, así como los mecanismos de aplicación.

Este Anexo II adapta el antiguo sistema de niveles al modelo de clasificación por grupos profesionales establecidos en la legislación vigente.

Este nuevo modelo de clasificación no podrá suponer en ningún caso un perjuicio para los trabajadores ni en sus percepciones económicas ni en su desarrollo profesional.

### **Movilidad funcional**

#### Artículo 19. *Concepto y principios generales.*

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador, dentro del centro de trabajo al que esté adscrito.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

Así también, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de profesión, oficio o especialidad y aun cuando para su desempeño no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, sino que esta se ha adquirido mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclaje necesarios, que faciliten o habiliten a los trabajadores afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones asignadas.

La aplicación de la movilidad funcional habrá de hacerse salvaguardando el principio general de buena fe contractual así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Asimismo dicha movilización se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores, en los términos que se indican en este Convenio.

#### Artículo 20. *Clases de movilidad funcional.*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

1. Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional al que está adscrito. Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

2. Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.

3. Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

#### Artículo 21. *Movilidad funcional vertical.*

1. En caso de movilidad funcional vertical ascendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses (salvo en caso de sustitución por I.T. o excedencia) las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior, dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal.

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de los trabajadores afectados.
- La duración estimada de los traslados.

La especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como la formación y experiencia adecuadas.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio de grupo profesional conlleva retribuciones superiores, lo trabajadores afectados percibirán las del puesto de destino.



En caso de que el cambio de puesto superara los seis meses en un año o los ocho meses en dos años –salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T. o excedencia– el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

En todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones y tareas de grupos profesionales de nivel superior.

## 2. En caso de movilidad funcional vertical descendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas –justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva– las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de funciones y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este periodo de tiempo el trabajador será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, procurando que haya un cierto reparto equitativo entre los distintos trabajadores cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Los trabajadores afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

## Artículo 22. *Movilidad funcional horizontal.*

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 TRET), siempre que las direcciones de las empresas encuentren y justifiquen necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptivo el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos que figura en los apartados anteriores (art. 21.1).

Será, asimismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entrañe.

Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los periodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas vinieran percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que estas fueran superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, los trabajadores afectados percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este Convenio para estos supuestos: artículo 21.1 en caso de movilidad vertical ascendente y artículo 21.2 para la movilidad vertical descendente.

Artículo 23. *Movilidad funcional ordinaria.*

Aun cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este convenio, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores –salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo– sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello lo constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el artículo 22.1 TRET cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria exceda del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación). En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta al acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 25. *Desplazamiento.*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar, con acuerdo de la Representación Sindical, a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) trabajadoras en periodo de gestación y lactancia.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con al menos 5 días de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

#### Artículo 26. *Condiciones de los desplazamientos.*

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso solo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

#### Artículo 27. *Traslados.*

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá, con acuerdo de la Representación Sindical, proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 % de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20 % al comenzar el 3.º año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

### CAPÍTULO IV

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual de trabajo será la siguiente:

Año 2018 1.730 horas.

Año 2019 1.728 horas.

Año 2020 1.728 horas.

Año 2021 1.728 horas.

2. La distribución de la jornada anual y semanal pactadas, así como los descansos semanales y festivos se fijarán en el correspondiente calendario laboral que pacten empresas y representantes legales de los trabajadores, antes del 30 de enero de cada año.

Artículo 29. *Horario de trabajo.*

La empresa expondrá en cada centro el calendario laboral pactado que debe de contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural.

Artículo 30. *Puntualidad.*

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

Artículo 31. *Turnos y relevos.*

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes, conscientes de los efectos positivos sobre el empleo que puede derivarse de una política social solidaria, acuerdan mediante el presente convenio, suprimir la realización de las horas extraordinarias habituales.

Solo podrán realizarse horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor.

Las situaciones de carácter estructural que puedan requerir la realización de tareas con carácter extraordinario no podrán suponer, en ningún caso, alargamiento de la jornada laboral anual pactada, por lo que será obligatoria su compensación por tiempo libre a razón de 1,25 horas de disfrute por cada hora realizada.

En este supuesto regirán los siguientes límites individuales: 2 horas diarias, 10 horas al mes y 60 horas al año. Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores el límite mensual podrá ampliarse hasta 20 horas mensuales, sin sobrepasar en ningún caso los límites diarios y mensuales.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor no estarán sujetas a ningún tope, salvo el del periodo de descanso diario obligatorio y serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado más una retribución económica equivalente al valor de 0,5 horas, según las tablas de convenio.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores determinarán, de común acuerdo, si procede la realización de horas extraordinarias por causas de fuerza mayor o en situaciones de carácter estructural.

Estas horas se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral por la empresa, con la conformidad de los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, al menos de una de las dos fracciones.

El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el periodo total de disfrute de vacaciones, debiendo elaborarse con los representantes legales de los trabajadores un calendario de las mismas, con una antelación de tres meses su disfrute.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad establecida en la tabla salarial.

#### Artículo 34. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias adjunto.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los permisos y licencias regulados en los Convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores que la regulación desarrollada en este Convenio Colectivo, se respetarán en sus propios términos.

Los permisos y licencias previstos en este artículo los disfrutarán, también, las parejas de hecho formalmente acreditadas.

*Cuadro de permisos y licencias*

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							
		Sal. Base	Pag. Ext.	Com. Ant.	Ince. (1)	Comp. Conv.	Comp. Trab.	C. No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							
		Sal. Base	Pag. Ext.	Com. Ant.	Ince. (1)	Comp. Conv.	Comp. Trab.	C. No Sal.	
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador/ formalización pareja de hecho.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en una hora. Acumulable en jornadas completas La duración del permiso se podrá incrementar proporcionalmente en los casos de partos múltiples	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (art. 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	-
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

#### Artículo 35. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

– La suspensión afectará, en aplicación del apartado 1.d) y 1.e) del artículo 45 del E.T., a los siguientes supuestos: Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

– Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

– Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 48 del E.T. La Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

#### Artículo 36. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses: Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. En el caso de que se opte por jornadas completas, el trabajador disfrutará de un mínimo de 15 días laborables.

b) Reducción de jornada por guarda legal de menores, cuidado directo de personas con discapacidad o familiares que no puedan valerse por sí mismos. Será de aplicación lo establecido en el apartado 5, 6, 7 y 8 del artículo 37 del E.T., complementado con:

La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de 12 años.



La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho formalmente constituidas por el organismo correspondiente.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora solicitante, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 37. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

a) El derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, podrá ejercitarse hasta que alcance la edad de doce años. Este periodo de excedencia computará como antigüedad a todos los efectos, y durante el mismo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b) El derecho a un periodo de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados, tendrá una duración no superior a tres años, y durante este periodo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose la antigüedad a todos los efectos.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

a) Por el tiempo indispensable para su propia asistencia sanitaria y para acompañamiento de hijos menores de doce a la asistencia sanitaria, salvo cualquier disposición normativa que la pueda modificar, con un límite máximo de 18 horas anuales retribuidas, sin que supere las 6 horas en una misma jornada.

b) Por el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de edad aquejados de una enfermedad infecto-contagiosa.

c) Por el tiempo indispensable en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

d) Por el tiempo indispensable para acompañamiento al médico de cabecera o especialista, para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad declarados como dependientes por el organismo oficial correspondiente, con un límite máximo de 18 horas anuales retribuidas, sin que supere las 6 horas en una misma jornada.

Artículo 39. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Se acuerda que la antigüedad se computará a todos los efectos legales y expresamente para los supuestos indemnizatorios por cese o causas análogas.

Artículo 40. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho

solamente podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. El trabajador excedente, conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

#### Disposiciones comunes para las excedencias

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de este durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

### CAPÍTULO V

#### Percepciones económicas: concepto y estructura

Artículo 41. *Incrementos económicos.*

Se acuerdan unos incrementos salariales fijos para todos los conceptos retributivos del 2% para el año 2018, que se harán efectivos en el momento de la firma del presente convenio, y en todo caso, antes del 31 de enero de 2019.

Los incrementos para el año 2019 será del 2,2% y del 2,4% para el año 2020 y 2,6% del 2021.

Cláusula de revisión salarial: Ésta cláusula operará en el caso de que el IPC real a 31 de diciembre para cada uno de los años superase las cifras pactadas inicialmente. En este caso, se revisará la desviación de todas las cantidades iniciales, en el primer trimestre del año siguiente, con el tope máximo del 1%.

Artículo 42. *Percepciones económicas. Concepto.*

1. Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo a turnos, nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
  - Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.
  - Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 43. *Percepciones económicas. Estructura.*

1. Se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del Convenio.

2. Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, no podrán ser inferior al 70% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel.

a) Los pluses extrasalariales, sumados, no podrán superar 7% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

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

3. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Artículo 44. *Tabla salarial.*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el Anexo III de este Convenio.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio disfruten de salarios superiores a los que figuran en el Anexo III, verán incrementados dichos salarios en el mismo porcentaje que se pacta para el año 2018 y años sucesivos.

Para años y convenios sucesivos también le serán aplicados los incrementos en los conceptos recogidos en este o sucesivos convenios que se pacten sobre sus salarios individuales.

Artículo 45. *Devengo del salario.*

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, figura en la tabla salarial.

2. Los pluses salariales de convenio, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel se fija en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extrasalariales de convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para categoría y nivel figura en la tabla de percepciones económicas.

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

- Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
- Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

5. En las tablas de percepciones económicas se hace figurar para cada categoría y nivel el salario anual correspondiente.

Artículo 46. *Pago del salario.*

1. La liquidación mensual de retribuciones se determinará en razón al salario día para todos los niveles con exclusión de cualquier otro criterio. Ni las pagas extraordinarias, ni las indemnizaciones que puedan corresponder por finalización de contratos, se podrán abonar mediante prorrateos. Las tablas de retribución que se incorporan como Anexo III a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

2. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 80 por ciento de las cantidades devengadas.

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

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es «cheque nómina», y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria: «nómina domiciliada».

4. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 47. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Con carácter excepcional y por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se podrá optar por el prorrateo mensual de estas pagas.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se determina en la Tabla Salarial para cada nivel y categoría, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

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

4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

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

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

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

Artículo 48. *Plus de asistencia o salarial.*

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía mensual será el resultado de multiplicar la cantidad fijada en las tablas salariales del Anexo de este convenio por cada día efectivo de trabajo o en jornada completa del periodo objeto de liquidación.

Artículo 48 bis. *Plus de salida.*

Cuando el personal que desarrolle de forma habitual su trabajo en talleres tenga que desplazarse a la obra, percibirá en concepto de plus de salida la cantidad de 12 euros al día.

Artículo 49. *Plus extrasalarial.*

En compensación a los gastos de transporte que el trabajador ha de realizar por acudir a su puesto de trabajo, se establece un plus extrasalarial cuya cuantía por día realmente trabajado, y de idéntico importe para todos los grupos, categorías o niveles se determina en tabla anexa, y que por su naturaleza indemnizatoria o compensatoria no tendrá la consideración de salario.

No se descontará dicho plus en aquellos supuestos de permisos no retribuidos de duración inferior a una jornada ordinaria de trabajo. Y, dada su naturaleza, no tendrá consideración de salario para su carácter indemnizatorio o compensatorio.

Artículo 50. *Kilometraje.*

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de este, aquella deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad que figura en la tabla salarial.

El precio del kilómetro es el que se fija en el Anexo III de este convenio.

Artículo 51. *Dietas.*

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

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

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado. No se devengará media dieta en caso de desplazamiento realizado a lugar situado a menos de 10 kilómetros del centro de trabajo del contrato laboral o del domicilio del trabajador.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta es el que se fija en el anexo III de este convenio.

Artículo 52. *Complemento de puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general no tendrán carácter consolidable.

Artículo 53. *Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%. Este incremento se elevará al 23% a partir del 1 de enero de 2021.

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

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

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

5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 54. *Trabajos nocturnos.*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 20 por ciento del salario base de su categoría. Este incremento se elevará al 23% a partir del 1 de Enero de 2021.

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

Artículo 55. *Complemento personal de antigüedad.*

1. El primer convenio general del sector acordó la supresión del concepto del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos. Por ello se mantienen y consolidan los importes que por dicho concepto vengán percibiendo los trabajadores en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

2. Los mismos se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam», debiendo reflejarse en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptibles ni de absorción ni compensación.

Artículo 56. *Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo, Primas e Incentivos.*

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.



## CAPÍTULO VI

### Organización del trabajo

Artículo 57. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo tiene como doble objetivo alcanzar unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo y empleo en las empresas, basados en una adecuada gestión y utilización de los recursos humanos y materiales. Doble objetivo que se entiende inseparable y para el que se requiere del consenso entre las partes integrantes: dirección y trabajadores/as. Por ello se hace en todo momento imprescindible la participación de los Representantes de los trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio. Participación que se concreta en funciones de control, asesoramiento, orientación, propuesta y aprobación de las medidas y acciones que se adopten al respecto.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las siguientes materias:

Determinación de la exigencia de actividad normal.

Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas, tareas y funciones específicas) para que el trabajador o trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, la exigencia a que se refiere el punto anterior.

Fijación de los índices de calidad admisibles a lo largo del proceso de trabajo que se trate.

Establecimiento y/o modificación de métodos, tarifas, distribución del personal, así como de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales.

Adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten de aplicar el establecimiento y/o los cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso en cuestión.

Fijación de fórmulas claras para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Adopción de las medidas necesarias para que todo el proceso de trabajo se desarrolle en unas condiciones de trabajo óptimas, de forma que permitan a los trabajadores y trabajadoras desarrollar las tareas de su incumbencia en unas buenas condiciones físicas y psíquicas.

Artículo 58. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.*

Los sistemas de organización del trabajo, así como sus modificaciones y sustituciones, deberán ser negociados con la Representación de los trabajadores/as mediante Comisiones Paritarias, según los criterios, mecanismos y procedimientos que se determinan en el presente Convenio.

Con objeto de poder desarrollar convenientemente los procesos de negociación y toma de decisiones, siempre que se pretenda implantar un sistema de organización del trabajo o las modificaciones del ya implantado sean sustanciales, la memoria informativa que la dirección de la empresa deberá entregar a la Representación de los trabajadores/as deberá contener, como mínimo y además de lo que al respecto figura en otros apartados de este Convenio, la siguiente información:

Medidas de racionalización del trabajo:

Determinación del método de trabajo.

Establecimiento del tiempo de trabajo, haciendo constancia expresa de los estudios de tiempos realizados, así como de los suplementos concedidos por los diferentes conceptos y de los tiempos anteriormente vigentes.

Fórmula de retribución de la prima e incentivos y, en su caso, fijación de rendimientos.

Método de trabajo:

Descripción detallada del puesto o grupos de puestos de trabajo, máquinas, dispositivos, herramientas, etc.

Acopio de materiales y retirada de trabajo realizado, atención a máquinas y herramientas; interrupciones normales del proceso y cualquier otra circunstancia que le afecte.

Condiciones que debe cumplir las materias primas semielaboradas empleadas en los procesos de trabajo y producción.

Cualificaciones necesarias de los operarios/as.

Tarifas elementales.

Análisis, valoración y clasificación de tareas de cada puesto o grupos de puestos de trabajo.

Repercusión en la productividad y en el empleo.

Medidas de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos, formación, etc.

Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolle en unas adecuadas condiciones de trabajo, salud laboral y medio ambiente.

Artículo 59. *Periodo de adaptación.*

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca, y que afecte a la forma de prestación del mismo, la dirección de la empresa deberá conceder un periodo razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este periodo se fijará, en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores y trabajadoras afectados. En todos los casos, si la modificación afectase al sistema de retribución, por cantidad o calidad de trabajo, se establecerá un periodo mínimo de 3 meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiese percibido en los 6 meses laborales anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso se aplicarán estas.

Artículo 60. *Rendimiento exigible.*

La actividad normal o rendimiento normal será el único exigible.

Artículo 61. *Trabajo en condiciones especiales.*

1. En trabajos realizados en obras cuya ejecución se efectúe a la intemperie, la Dirección de la Empresa podrá suspender los trabajos como consecuencia de inclemencias meteorológicas, comunicando dicha paralización, así como la reanudación de los mismos, a los representantes de los trabajadores.

2. El 70 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos o inclemencias del tiempo, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales en el centro de trabajo. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones varias

Artículo 62. *Indemnizaciones por muerte, invalidez permanente y lesiones permanentes no invalidantes.*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias,

que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

	Euros
<i>Ramo de accidentes</i>	
Muerte por accidente de trabajo, o enfermedad profesional.....	35.819
Muerte por accidente no laboral. ....	19.910
Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional. ....	23.090
Invalidez Permanente Total para la profesión, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.....	23.091
Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral..	16.728
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes.....	13.546

La cobertura por Muerte por accidente de trabajo, o enfermedad profesional pasará a 39.819 euros desde el 1 de enero de 2021.

2. La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifieste la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo/a o en su defecto, a los herederos del causante.

4. El pago de la prima corresponderá a la Empresa. En el caso de cese en el trabajo, por cualquier causa, el trabajador podrá seguir beneficiándose de lo aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponda al tiempo que medie entre la fecha del cese y la final de la vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo; en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

5. Las indemnizaciones previstas en el punto 1 de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6. Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

7. Porcentajes de indemnizaciones por incapacidades permanentes no invalidantes, según baremo del Anexo IV.

En el supuesto de que la empresa no tuviera aseguradas las contingencias señaladas en el presente artículo y se produjeran los hechos concretos, responderá directamente la empresa.

#### Artículo 63. *Jubilación anticipada.*

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 01/01/2023.

(Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, que añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.)

Desaparecida desde el 01/01/2013 salvo para quienes apliquen la disposición transitoria cuarta de la LGSS.

Se mantiene la regulación de la disposición adicional décima del ET

El trabajador, antes de cumplir 62 años, podrá acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial según el régimen jurídico previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores».

#### Artículo 64. *Percepciones en IT.*

En los supuestos de accidentes de trabajo, las empresas complementarán hasta el ciento por ciento de las remuneraciones, desde el primer día.

Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A) Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure dicha situación, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora a partir del décimo sexto día de la baja, siempre que el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo sea igual o inferior al 2,5%, tomando el índice del propio mes.

B) Se entenderá por absentismo la falta de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laboral del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes en los tabloneros de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control.

Caso de no existir Representantes Legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del presente artículo, aunque su índice sea superior al 2%.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 65. *Condiciones generales.*

##### 1. Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

## 2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (CC. OO. de Construcción y Servicios, y FICA Industria, Construcción y Agro. de UGT) y cuatro de la representación empresarial (ANIFER) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo, pudiendo dictar las normas que fueran necesarias.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

## 3. Organización preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el periodo en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el periodo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

#### 4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 5. Vigilancia de la salud.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación



laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores dispondrán de un equipamiento de ropa de trabajo completo en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

Artículo 66. *Delegados/as de prevención.*

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados/as de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

#### Artículo 67. *Comité de Seguridad y Salud.*

En los centros de trabajo donde existan más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

#### Artículo 68. *Situaciones especiales de riesgo.*

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 69. *Derecho a expediente contradictorio.*

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, lo miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 70. *Agentes Sectoriales de prevención.*

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar en el sector la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El desarrollo de esta estrategia y su implantación en el sector de Ferralla deberá estar finalizado antes de los seis meses posteriores a la aprobación de las disposiciones de la estrategia española de salud y seguridad sobre esta materia.

Artículo 71. *Órgano Paritario sectorial estatal.*

1. El Órgano Paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores y empresas de Ferralla, es un instrumento de carácter estatal, constituido al amparo de este Convenio que podrá integrarse en la Comisión Paritaria sectorial de Seguridad y Salud que regula el artículo 65.

2. El ámbito de actuación de este órgano será estatal.

3. El órgano se denomina «Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ferralla».

Artículo 72. *Funciones.*

Las funciones del Órgano Paritario estatal son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Ferralla, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para los trabajadores del Sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a los centros de trabajo de empresas del sector. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de:

Los servicios de prevención (propios o ajenos) o,

De otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

i) Presentación y gestión de proyectos entre la FPRL u otras entidades públicas o privadas.

**Artículo 73. Sede.**

La sede del Órgano Paritario para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ferralla será inicialmente en la sede de las organizaciones firmantes indistintamente:

ANIFER: Avda de Burgos 16A, 8.º F, 28036 Madrid UGT-FICA: Avenida de América 25, 5.ª planta, 28002 Madrid CC. OO. Construcción y Servicios: C/ Ramírez de Arellano 19, 2.ª planta, 28043 Madrid.

**Artículo 74. Composición.**

1. El Órgano Paritario está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales, y será presidido por quien acuerde el propio órgano.

2. El Órgano Paritario estará asistido por un Secretario, que será elegido de entre sus miembros.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

**Artículo 75. Nombramientos.**

1. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por representación empresarial de otra parte, por la representación sindical.

2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

**Artículo 76. Ceses.**

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:

- a) Cumplimiento de su mandato.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, por la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución.

**Artículo 77. Reuniones.**

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán trimestrales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente.

2. La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

**Artículo 78. Financiación.**

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

c) De los recursos que pudiera obtener por su participación en materia de formación preventiva y su acreditación.

Artículo 79. *Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.*

El Órgano Paritario desarrollará las actividades encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el Sector, en especial de los graves y mortales.

Artículo 80. *Organización y control de visitas a las empresas.*

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a centros de trabajo del sector. Esta finalidad se enmarca en lo establecido en la Estrategia Española de Salud y Seguridad.

2. Las visitas se realizarán por las personas designadas por las organizaciones que la integran, respetando siempre el principio del paritarismo.

3. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, recibirán la formación específica necesaria.

4. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta de la propia comisión paritaria específica sectorial de ámbito inferior, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, podrá este surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio Órgano Paritario.

Por lo tanto, las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa.

Artículo 81. *Información sectorial.*

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el Órgano Paritario estatal en materia de seguridad y salud en el Sector de Ferralla, desarrollará una actividad de información en los términos siguientes:

a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Incidir en las actividades subsectoriales y en los trabajos que puedan ser de alto riesgo.

c) Elaboración de un programa de estadísticas para el Sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.

d) Actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

Artículo 82. *Ciclos de formación del sector en prevención.*

1. Los ciclos de formación constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector que trabajan en obras de construcción:

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

primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo. Se impartirá esta formación de forma presencial.

b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional. En consecuencia, se entiende que esta formación de segundo ciclo por puesto de trabajo o familia profesional comprende la inherente al primer ciclo o formación inicial.

#### Artículo 83. *Coordinación y homogeneización de la formación.*

El organismo paritario debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que se impartan en materia de seguridad y salud del sector.

#### Artículo 84. *Primer ciclo de formación.*

1. El primer ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.

2. El contenido debe pasar a incorporarse al ciclo formativo de las 20 horas, cuyo contenido debe adaptarse al exigido por el VI Convenio General de Construcción para el posible acceso a obra de los trabajadores incluidos en el presente Convenio de Ferralla.

#### Artículo 85. *Segundo ciclo de formación.*

El segundo ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector se configura por puesto de trabajo o por oficios.

Los contenidos formativos de este ciclo se realizarán en la modalidad presencial, salvo la formación de mando intermedios que podrán impartirse en la modalidad mixta, presencial/teleformación, sin que en este caso, la modalidad presencial suponga menos del 25% de la duración establecida.

Los contenidos formativos para el personal directivo de empresa podrán impartirse exclusivamente en la modalidad de teleformación.

#### Artículo 86. *Disposiciones generales acerca del segundo ciclo de formación.*

Se determinan a continuación 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, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, que podrán ser impartidos por las empresas bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados.

#### Subsección 2.<sup>a</sup> Contenidos formativos por puesto de trabajo

#### Artículo 87. *Contenido formativo para personal directivo de empresa.*

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de una obra, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Integración de la prevención en la gestión de la empresa:

La seguridad del producto.



El manual (política, procedimientos, planes, etc.).  
Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total.  
Las auditorías internas.

B) Obligaciones y responsabilidades:

Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C) Organización y planificación:

Plan de prevención de riesgos laborales.  
Evaluación de riesgos.  
Planificación de la prevención.  
Sistemas de control sobre los riesgos existentes.  
Modalidades preventivas.

D) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención:

Los costes de los accidentes de trabajo.  
Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E) Legislación y normativa básica en prevención:

Introducción al ámbito jurídico.  
Legislación básica y de desarrollo.

Artículo 88. *Contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución.*

1. Respecto de los responsables de obra, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión que influyan negativamente en los procesos sucesivos.

2. El contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras:

Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

B) Técnicas preventivas:

Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicología y formación.

C) Estudios y planes de seguridad y salud:

Contenidos exigibles.  
Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.

D) Calendarios y fases de actuaciones preventivas:

Detección del riesgo.  
Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.  
Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes, barandillas, medios auxiliares, etc.).

Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador designado).

E) Órganos y figuras participativas:

Inspecciones de seguridad.  
Coordinador en materia de seguridad y salud.

Trabajador designado.  
Delegado de prevención.  
Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.  
Administraciones autonómicas.  
Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.

F) Derechos y obligaciones de los trabajadores:

Comité de seguridad y salud.  
La importancia de la formación e información de los trabajadores.  
Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

G) Legislación y normativa básica de prevención:

Introducción al ámbito jurídico.  
Legislación básica y de desarrollo.

Artículo 89. *Contenido formativo para mandos intermedios.*

1. La comunicación entre los técnicos de ejecución y los trabajadores pasa, por regla general, por los mandos intermedios. Es por tanto muy importante que estos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada unidad de obra a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.

2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Integración de la prevención en la producción.

Los riesgos en las diferentes fases de la obra.  
Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.

B) Obligaciones y Responsabilidades.

Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C) Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo:

Comunicación de las órdenes de trabajo.  
Detección y evaluación básica de riesgos.

D) Tipología de riesgos. Técnicas preventivas:

Riesgos en la construcción.  
Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

E) Plan de seguridad y salud:

Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.  
Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).

F) Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica:

Riesgos específicos (demoliciones, excavaciones, estructura, albañilería, etc.).

G) Coordinación de las subcontratas:

Interferencias entre actividades.  
Planificación.

H) Primeros auxilios y medidas de emergencia:

Conocimientos básicos, objetivos y funciones.

I) Órganos y figuras participativas:

Inspecciones de seguridad.

Coordinador en materia de seguridad y salud.

Trabajador designado.

Delegado de prevención.

Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.

Administraciones autonómicas.

Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Artículo 90. *Contenido formativo para delegados de prevención.*

1. El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 70 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Trabajo y salud:

Relación entre trabajo y salud.

Conceptos básicos.

Trabajo y medioambiente.

Conceptos básicos de medioambiente.

B) Fundamentos de la acción preventiva:

Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.

Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención.

Factores de riesgo.

Técnicas preventivas.

C) Organización y gestión de la prevención en la empresa:

La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Gestión y organización de la prevención.

Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.

Responsabilidades y sanciones.

Capacidad de intervención de los delegados de prevención.

D) Formación específica en función del área de actividad:

Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.

Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.

Artículo 91. *Contenido formativo para ferrallado.*

El contenido formativo para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Definición de los trabajos:

Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.

Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.

- B) Técnicas preventivas específicas:
- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- C) Medios auxiliares, equipos y herramientas:
- Equipos de corte y doblado.
- Herramientas, pequeño material, etc.
- D) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:
- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.
- E) Interferencias entre actividades:
- Actividades simultáneas o sucesivas.
- F) Derechos y obligaciones:
- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

*Artículo 92. Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción.*

El contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A) Conceptos básicos sobre seguridad y salud:
- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.
- B) Riesgos generales y su prevención:
- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
- La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
- Planes de emergencia y evacuación.
- El control de la salud de los trabajadores.
- C) Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción:
- Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
- Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.
- D) Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos:
- Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.

Documentación: recogida, elaboración y archivo.  
Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc).

Primeros auxilios:

Procedimientos generales.

Plan de actuación.

**Artículo 93. *Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de Ferralla. Acreditación de la formación.***

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para la Industria de la Ferralla es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades del sector propias del trabajo en el Sector de la Construcción.

Igualmente podrá servir para acreditar la categoría o grupo profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas con las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se plasma sobre un soporte físico según el modelo definido mediante el acuerdo correspondiente entre la Comisión de Seguridad y salud del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción y, en su caso, se vinculará a un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. Con objeto de coordinar los procedimientos correspondientes, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción.

**Artículo 94. *Funciones de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el Sector de la Ferralla.***

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Ferralla tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar la formación específica necesaria en materia de prevención de riesgos que le habilita para trabajar en una obra de construcción, de acuerdo con lo previsto en la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Además podrá servir para:

b) Acreditar la categoría o grupo profesional que se ostenta y se ha ostentado en las diversas empresas y sobre la experiencia profesional.

c) Acreditar la formación profesional recibida.

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios que pueda implantar la Comisión de Salud y Seguridad ó el Organismo Paritario.

**Artículo 95. *Beneficiarios de la Tarjeta Profesional.***

Puede obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de la Ferralla quien reciba la formación en materia de seguridad y salud establecida en este Reglamento.

**Artículo 96. *Solicitud de la Tarjeta.***

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o por en quien este delegue, a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, Organismo Paritario o a través de las organizaciones firmantes de este convenio. A tal efecto, las organizaciones sindicales y la patronal, firmantes del Convenio, podrán constituir los Puntos de Tramitación pertinentes para la facilitación de las solicitudes, los cuales, serán recogidos en el Acuerdo a suscribir entre la Comisión de Seguridad y Salud Laboral y la Fundación Laboral de la Construcción.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral será la canalizadora de las solicitudes a la Fundación Laboral de la Construcción.

*Artículo 97. Documentación de la Solicitud.*

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la Comisión de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con la Fundación Laboral de la Construcción.

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del certificado que acredite que el solicitante ha recibido la formación establecida en este Convenio.

*Artículo 98. Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la Tarjeta.*

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la Comisión de Salud y Seguridad, que se encargará de su coordinación, control y expedición posterior.

Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la Comisión del propio convenio en el plazo de quince días desde su notificación.

*Artículo 99. Caducidad y renovación de la Tarjeta.*

La Tarjeta tiene una vigencia de 5 años. Transcurrido dicho plazo, su titular habrá de proceder a su renovación.

La solicitud de renovación se registrará por el mismo procedimiento que la solicitud inicial.

*Artículo 100. Derechos del titular de la Tarjeta.*

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Convenio.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

*Artículo 101. Obligaciones del titular de la Tarjeta.*

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para la Ferralla estará obligado a:

- a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.
- b) Comunicar a la comisión de salud y seguridad las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.
- c) Comunicar a la comisión de salud y seguridad, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

*Artículo 102. Homologación de entidades formativas. Requisitos.*

La formación en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este convenio podrá ser impartida por la Fundación Laboral de la Construcción y por las entidades que esta homologue en los términos que convenga la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de este convenio con la propia FLC.

### **Disposiciones finales**

Convenio de colaboración y coordinación con la FLC:

Para la aplicación, desarrollo y gestión de lo dispuesto en el presente capítulo y con el fin de asegurar la existencia de un único sistema de acreditación de la formación en



materia de prevención de riesgos laborales recibida por los trabajadores que realizan su actividad en las obras de construcción, se establecerá el oportuno acuerdo entre la Fundación Laboral de la Construcción y la comisión de salud y seguridad de este Convenio con el fin de estipular los términos de colaboración y coordinación entre ambos sectores de actividad. Dicho acuerdo resultará necesario para la operatividad del procedimiento establecido en este reglamento.

En base a lo establecido en los artículos 14 y 19 de la LPRL dado que la responsabilidad de la salud y seguridad de los trabajadores incumbe a la empresa, los gastos derivados de la formación en prevención así como el sistema de acreditación de la misma serán sufragados por la empresa.

Extensión del ámbito de la Tarjeta Profesional:

Dadas las características del sector, la regulación que se establece en este Convenio, en materia de formación de riesgos laborales y acreditación de la misma, para las empresas y sus trabajadores que realicen su actividad en obras de construcción, se aplicará al conjunto de las actividades que configuran el ámbito funcional del convenio, una vez transcurrido un año desde la entrada en vigor del mismo. Se faculta a la Comisión de Salud y Seguridad para dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en esta disposición.

## CAPÍTULO IX

### Código de conducta

Artículo 103. *Concepto de infracción y facultad disciplinaria.*

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente Acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

El deber del Empresario es proteger la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, recogido de forma amplia en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), donde queda establecido que «deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...) mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores».

Por ello, y aunque no haya regulación específica sobre el consumo de alcohol y otras drogas, como riesgo laboral propiamente dicho, desde el mismo momento en que dichos consumos por parte de algún empleado pudiera generar un riesgo para el mismo o bien para el resto de trabajadores al servicio del empresario, este tomará todas aquellas medidas preventivas que sean necesarias para que ese riesgo sea eliminado. Dando así cumplimiento al artículo 15.1 a) y b) de la PRL que establece «evitar los riesgos» y en su caso, evaluarlos y combatir dichos riesgos en su origen.

Todo ello, regulado en concordancia con lo dispuesto en los artículos 18 y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Así mismo las empresas deberán poner las medidas necesarias para prevenir y aplicar, en su caso, las acciones necesarias en situaciones de acoso y/o violencia en el trabajo.

Criterios generales:

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

**Artículo 104. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

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

**Artículo 105. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios propios de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

**Artículo 106. Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.
- q) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- r) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

Artículo 107. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.
- q) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- r) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- s) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

#### Artículo 108. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 61 días después de la fecha de su imposición.

#### Artículo 109. Sanciones.

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

- a) Faltas leves:
- Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.

- b) Faltas graves:
- Amonestación verbal. Por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Faltas muy graves:
- Amonestación Verbal por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
  - Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
  - b) La categoría profesional del mismo.
  - c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.
- La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.
- Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

#### Artículo 110. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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

## CAPÍTULO X

### **Acción sindical**

#### Artículo 111. *Acción sindical.*

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
  - a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Sindicato.
  - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
  - c) Recibir la información que les remita el Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- a) La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del Centro de Trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, conforme al apartado 1, punto a), de este artículo.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos para el desarrollo de las funciones sindicales.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, previa comunicación al empresario y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.
- c) Los miembros electos de los sindicatos representativos, tanto a nivel provincial como nacional, y con al debida acreditación, tendrán acceso a las obras y centros de trabajo con el fin de supervisar el cumplimiento de la legislación y convenio vigente, previa comunicación al empresario y ello sin entorpecer la actividad laboral de las mismas.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador.

5. En las empresas o centros de trabajo con 100 o más trabajadores se podrá elegir un delegado sindical, con crédito horario de 20 horas, en los términos y derechos establecidos en la LOLS.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del E.T. y en los siguientes apartados.

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del E.T., se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los periodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

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

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

#### Artículo 112. *Horas sindicales.*

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de 40 horas y 20 horas mensuales, respectivamente, para el desempeño de sus funciones.

2. Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o en varios de sus miembros los créditos de horas establecidos legalmente. Dicha acumulación se hará trimestralmente y con jornadas completas, y de



ella se dará cuenta a la empresa. Los créditos de horas, acumulados o no, podrán ser utilizados por cada representante para la representación de los intereses de los trabajadores de su empresa o para la acción sindical que le encomiende su respectivo sindicato.

3. Salvo en el supuesto de que el representante quede relevado de su trabajo, se obliga, mediante petición escrita de la empresa, a preavisar y a justificar, semanal.

4. Mensualmente, el uso de su crédito de horas.

5. Los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de su actividad sindical percibirán la totalidad de las retribuciones establecidas en el presente convenio, así como los incentivos que tengan establecidos.

Artículo 113. *Cuota sindical.*

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

## CAPÍTULO XI

### Formación profesional

Las Organizaciones negociadoras, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo, el contenido del presente acuerdo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan al amparo del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Artículo 114. *Formación continua.*

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 115. *Ámbitos de aplicación.*

El ámbito del presente acuerdo es el de la Formación Continua a través de cualquiera de las modalidades de planes para la formación, pactadas en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua o que se pacten o establezcan en el futuro por nuevos acuerdos o disposiciones, que puedan ser utilizadas por las empresas del Sector de la Ferralla, identificadas como aquellas que realizan la elaboración, transformación, comercialización, colocación y montaje en obra de acero corrugado y mallazos electrosoldados, para armaduras pasivas y hormigón estructural, incluso sean actividades que conlleven alguna elaboración constructiva en obras civiles, públicas y otros trabajos.

Este acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Este acuerdo tendrá, referido al Sector de la Ferralla, el mismo ámbito personal definido para el conjunto nacional, en el artículo 3 y en la disposición adicional segunda, del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y el mismo temporal del artículo 4 de dicho acuerdo.

Artículo 116. *Planes de Formación.*

Podrá haber Planes de Formación de cualquiera de las modalidades a que se refiere el párrafo primero del artículo anterior y deberán elaborarse de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo.

La promoción de los Planes de Formación Agrupados será competencia de las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector, y en todo caso de las organizaciones signatarias de este acuerdo y sus organizaciones miembro.

Artículo 117. *Criterios para la elaboración de los Planes de Formación.*

Para ser incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, los Planes de Formación, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar:

Ajustarse a los criterios de prioridad sectorial que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este Acuerdo. No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificidades de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes, aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional y mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Dichos criterios tendrán en cuenta la protección de colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación continua.

b) Orientación de colectivos preferentemente afectables:

Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional.

Mejora de la gestión.

Formación especializada y nuevas tecnologías.

Cobertura de déficits profesionales en cualificaciones tradicionales en uso.

En todo caso, colectivos que concuerden con las orientaciones del apartado a).

c) Centros de formación disponibles:

Aquellos, tanto propios de las empresas como externos, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en el Plan.

Régimen de los permisos de formación:

A través de los acuerdos entre empresas y trabajadores, podrán pactarse los términos concretos del ejercicio y régimen de los permisos de formación y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos, que caso deberán ajustarse a lo previsto en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

A) Constitución:

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este Acuerdo.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquellas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la en su cargo por:

- a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2. Domicilio Social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de ANIFER: Avenida de Burgos 16A, 8.º F de Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Presidencia y Secretaría permanente: La comisión elegirá un Presidente de entre sus miembros. Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior.

El Presidente y la Secretaría se renovarán anualmente, rotando entre todas las organizaciones firmantes de este acuerdo. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4. Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario por convocatoria del Presidente y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaria permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación solo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5. Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos tres miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

Funciones:

La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este Acuerdo, sin perjuicio de las competencias propias del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.
2. Establecer o modificar los criterios planes de formación continua sectoriales, de empresas y agrupados, que afectan exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los Centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Establecer los criterios de vinculación de la formación continua el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la Formación Continua en el Sector.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la Representación Legal de los Trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que esta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

4. Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los Permisos Individuales de Formación.

5. Informar, evaluar y acordar, en su caso, las propuestas de aprobación de las solicitudes de los Planes de Formación Agrupados de empresas así como las medidas complementarias y de acompañamiento y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

6. Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, el informe de los planes de las empresas de más de 100 trabajadores.

7. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este acuerdo.

8. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

9. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

10. Estimular la realización de estudios sectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación del sector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas.

11. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas afectadas.

12. Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a formación continua en el sector.

13. Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de la Formación Profesional en el sector y, en su caso, modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

*Artículo 118. De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales por planes de empresa, el tiempo que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma.

*Artículo 119. Condiciones y procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Nacional de Ferralla.*

En referencia al artículo 82.3 del E.T., y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas solo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

La no aplicación del convenio, será pactada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o para el caso de existir dicha representación legal, con los representantes regulados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud las nuevas condiciones, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio.

## CAPÍTULO XII

### Igualdad de trato y oportunidades

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Establecer medidas para la prevención y actuación en caso de acoso, el cual se adjunta como ANEXO al convenio colectivo, siendo de aplicación en las empresas que no dispongan de uno propio y sirviendo de referencia para el resto de las empresas.
- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial de este convenio, en particular a través de la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTB), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

#### Artículo 120. *No discriminación en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del presente convenio, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, ocupación de puestos de responsabilidad, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en la afiliación y en la participación en las organizaciones sindicales.

Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se implantarán una serie de medidas, incluidas las de acción positiva, que servirán como punto de partida para mejorar las situaciones de desigualdad existentes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo se realizarán sin excluir, directa e indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.
2. Clasificación profesional. Se realizará un estudio con el fin de comprobar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo el ámbito de la clasificación profesional, partiendo de una valoración objetiva de los puestos de trabajo.

3. Promoción profesional. Se garantizará el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente acordadas para cada caso concreto.

4. Formación profesional. Se garantizará el acceso a la Formación respetando en todo momento el principio de igualdad de trato y oportunidades. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores y trabajadoras del sexo menos representado. Asimismo, las empresas ofrecerán formación y sensibilización en igualdad a sus trabajadores y trabajadoras.

5. Retribución. Se respetará el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.

6. Se eliminará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución que pudiera existir, para ello se analizará en cada una de las empresas el sistema de remuneración para asegurar el principio de igualdad retributiva.

#### Artículo 121. *Planes de igualdad.*

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores.

En las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido: Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación: Las empresas realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, acceso al empleo, formación, retribución, clasificación y promoción profesional, etc...

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Todos aquellos Planes de Igualdad que pertenezcan al ámbito de aplicación del presente convenio, deberán registrarse tal y como recoge el artículo 2.1.f. del Real Decreto 713/2010, a efectos de registro y publicación de los Planes de Igualdad.



Artículo 122. *Objetivos de los Planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos a alcanzar en base a los datos obtenidos y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Alcanzar procesos de selección con perspectiva de género que eviten la segregación vertical y horizontal, con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para la incorporación.
- b) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de mando y/o responsabilidad, de modo que no exista segregación vertical ni «techo de cristal».
- c) Asegurar que la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras sea equiparable entre hombres y mujeres.
- d) Garantizar el acceso a la formación en igualdad de condiciones.
- e) Conseguir la sensibilización en igualdad y en prevención del acoso.
- f) Garantizar la igualdad retributiva.
- g) Eliminar cualquier posible riesgo para la salud de las trabajadoras y garantizar la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva en la empresa.
- h) Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de permisos, excedencias legales existentes o medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar la implicación en las responsabilidades familiares.
- i) Difundir y ampliar los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.
- j) Difundir las competencias de los Delegados de Igualdad contemplados en el Artículo 123 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 123. *Delegado o Delegada de Igualdad.*

En las empresas de más de 150 trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad serán aquellas que les reconozca el Plan de Igualdad.

En empresas de menos de 150 trabajadores será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad siempre que exista acuerdo entre las empresas y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal. Las funciones de estos delegados serán las acordadas específicamente por las partes.

Para el desarrollo de las funciones de Delegado o Delegada de Igualdad se contará con un crédito horario de 52 Horas anuales.

Artículo 124. *Distintivo «igualdad en la empresa».*

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a la representación laboral unitaria, copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que estos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

La representación de los trabajadores será informada por la empresa respecto a a resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 125. *Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo XII.

La representación sindical contará con un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en la Comisión.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos una vez al año, y con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La Comisión elaborará su régimen de funcionamiento y, entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- Atender a términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

- Seguimiento genérico de la evolución de los Planes de Igualdad acordados en las empresas del sector.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

- Si así se pacta en el seno de la misma, se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres.

- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades de este sector.

Dicha comisión se hará extensiva a la Igualdad LGTB, que entre otros desarrollará los siguientes contenidos:

- Cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género.

- Definiciones de tipos de familias en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas.

- Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.

- Vigilancia de la salud específica, que se garantizará con personal formado e informado en orientación sexual e identidad de género.

- Desarrollo de protocolos de salud con orientación al tratamiento del VIH que contendrán campañas divulgativas.

- Desarrollo de protocolos de prevención del acoso discriminatorio por orientación sexual.

- Campañas divulgativas de sensibilización hacia la orientación sexual.

Artículo 126. *Violencia de género.*

- Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido. En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección:

- Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de

desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

– Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.

– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

– La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario y flexibilidad en materia de horarios y jornadas facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

– Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

– No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora consecuencia de la violencia de género. En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

– Nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión).

Artículo 127. *Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso sexual y por razón de sexo.*

1. Declaración de principios:

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son incompatibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objeto prevenir las situaciones de acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar

el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y laboral.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

## 2. Objetivo del Protocolo:

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la acción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

## 3. Definición de Conductas Constitutivas de Acoso.

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

### 1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

– Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, incluso agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

## 2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

– Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

## 4. Medidas de Prevención Contra el Acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.
- Promover un entorno cultura de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

– Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

#### 5. Ámbito de Aplicación y Vigencia.

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa.

Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de este documento vigilando que se respete el presente protocolo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo con los agentes firmantes.

#### 6. Procedimiento de Actuación.

##### a) Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
  - No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
  - Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
  - Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
  - Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
  - Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
  - El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

##### b) Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

##### c) Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.



- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Es importante destacar que, además de las entrevistas que se puedan realizar, también podrán tomarse información cualitativa y cuantitativa como indicadores de percepción, o indicadores del Servicio de Prevención, como por ejemplo:

Información cuantitativa:

- Indicadores de productividad tales como:
  - Aumento significativo de días de baja por enfermedad.
  - Tasa anormal y elevada de absentismo.
  - Petición de bajas o permisos sin motivos suficientemente justificados.
  - Retrasos reiterados y no suficientemente justificados.
  - Aumento de la conflictividad.
  - Descenso de la productividad o calidad de determinados turnos o equipos.
- Indicadores de percepción tales como:
  - Índices de participación en encuestas de clima laboral excesivamente bajos.
  - Índices de satisfacción de los empleados/as excesivamente bajos en determinados grupos o colectivos.
- Indicadores del Servicio de Prevención o de actividad preventiva:
  - Aumento de determinadas patologías aparentemente sin justificación fisiológica.

Información cualitativa:

- Incremento de la rumorología interna.
- Sensación de mal ambiente, entorno carente de energía.
- Observación de comportamientos anómalos de determinados grupos o individuos propios de la fase de estigmatización (aislamiento, incomunicación).

d) Órgano instructor.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por esta.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

## e) Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RR. HH., la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

## f) Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RR. HH. y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RR. HH., la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

## g) Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

## h) Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

## i) Finalización del Procedimiento y Medidas a Adoptar por el Órgano Instructor.

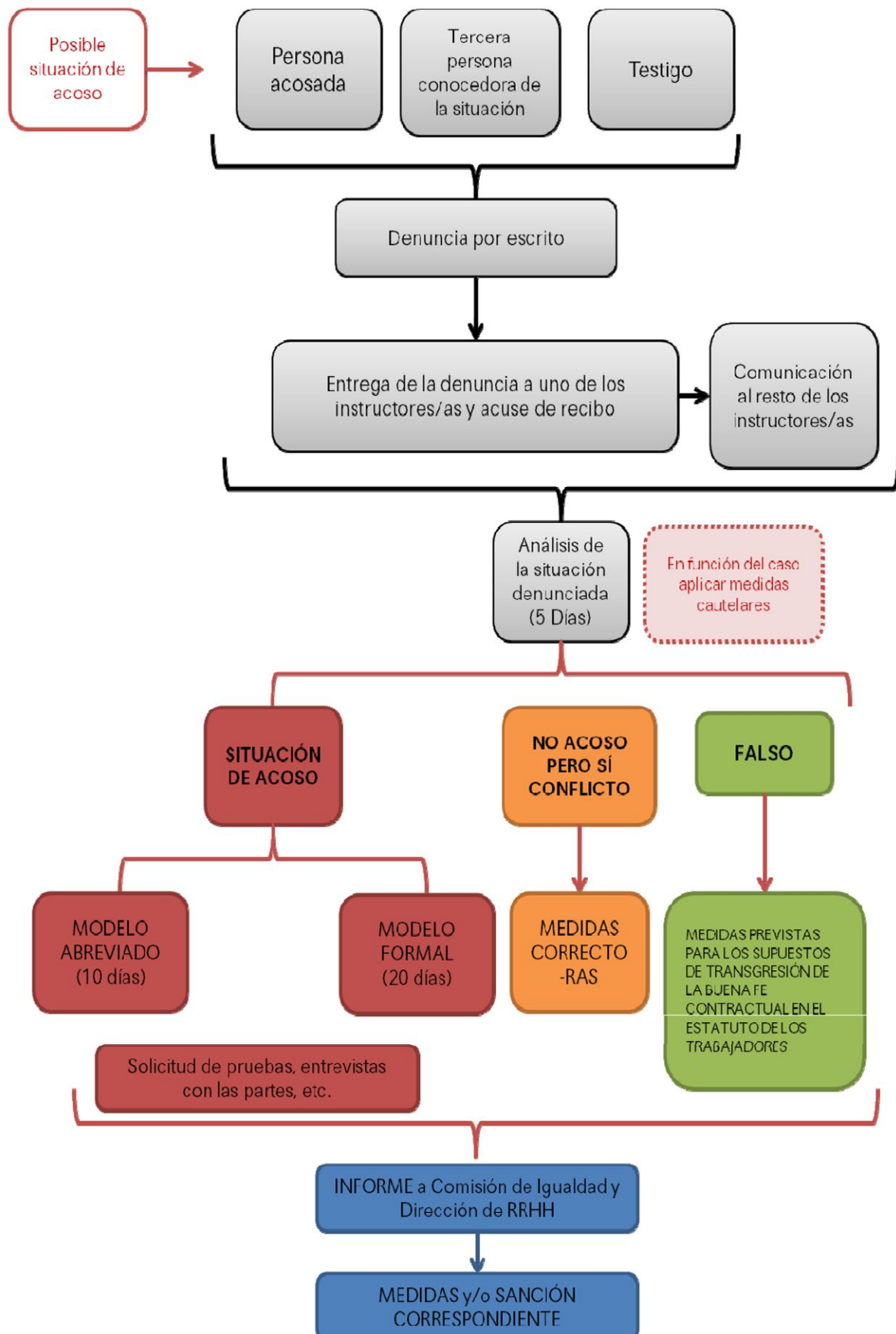
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
  - La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
  - Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
  - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
  - Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
- j) Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.



**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO<sup>1</sup>**

<b>SOLICITANTE</b>			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada(indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros(indicar):		
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONAS AFECTADA</b>			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA/as ACOSADORA/as</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
<b>DESCRIPCION DE LOS HECHOS</b>			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan...)			
<b>POSIBLES TESTIGOS</b>	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
<b>DOCUMENTACIÓN ADJUNTA</b>	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		NO
En caso afirmativo detallar:			
<b>SOLICITUD</b>			
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acosos sexual y/o por razón de sexo.		

Localidad y fecha :  
Firma de la persona solicitante.

Este documento se entregará a:

<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Representación sindical	<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad
--------------------------	---------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------	----------------------

<sup>1</sup> Cuando se presente la denuncia la persona deberá llevarse una copia con nombre de la persona que la recibe, DNI, firma y fecha de recepción y nº de expediente.

Disposición transitoria primera. *Lenguaje no sexista.*

La Comisión Paritaria Sectorial por la igualdad de oportunidades, abordará un estudio para adaptar el texto del Convenio Colectivo a un lenguaje no sexista antes del 31 de diciembre de 2019, y de alcanzarse acuerdo, se comunicará a la Dirección General de Trabajo para su publicación.

## ANEXO I

### Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

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

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

En ....., a ..... de ..... de .....

El trabajador,

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

(1) Sí o No.

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

Expedido por.....

Sello y firma

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



## ANEXO II

## Clasificación profesional

*Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos*

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
GRUPO 1	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Secretario general.		
GRUPO 2	Titulados superiores. Nivel I Titulados medios / Diplomados. Nivel II. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel II. Técnicos titulados. Nivel III.	Encargado general de obra o taller. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.	Jefe de personal. Nivel III. Jefe administrativo de 1ª. Nivel III.
GRUPO 3	Delineante superior. Nivel IV. Jefe de sección de organización de 1ª. Nivel IV. Jefe de sección de organización de 2ª. Nivel V.	Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel V. Encargado de obra. Nivel V Oficial Ferrallista Montador Nivel VII	Analista de informática Nivel IV. Jefe administrativo de 2ª. Nivel IV. Jefe de compras. Nivel IV.
GRUPO 4	Delineante de 1ª. Nivel V. Técnico de organización de 1ª Nivel V. Técnico de organización de 2ª Nivel VI.	Oficial de 1ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VI.	Oficial administrativo de 1ª. Nivel V. Jefe de almacén. Nivel VI. Mecánico. Nivel VI. Comercial. Nivel IX. Chofer Nivel VII
GRUPO 5	Auxiliar de organización. Nivel IX. Delineante de 2ª. Nivel VI.	Oficial de 2ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1ª. Nivel X.	Oficial administrativo de 2ª. Nivel VI Analista de segunda. Nivel VIII Auxiliar administrativo. Nivel IX. Viajantes. Nivel VII.
GRUPO 6		Oficial de 3ª de oficio. Nivel X. Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Especialistas de 2ª. Nivel XI.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Guarda Jurado de obra o taller. Nivel X. Cobrador. Nivel X Almacenero. Nivel VII Operador de informática. Nivel VIII
GRUPO 7		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices	Conserje. Nivel X. Vigilante de obra o taller. Nivel X. Personal servicio limpieza. Nivel XII.

## Grupo II

## Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

#### Formación.

Se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

#### Tareas.

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

##### Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Planificación y gestión del proceso productivo.
2. Supervisión de los procedimientos de control y calidad de los distintos elementos que componen la empresa.

##### Área de producción y actividades asimiladas.

1. Gestionar, tanto el proceso productivo, como los métodos de control, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.

##### Área de servicios transversales.

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
3. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.

### Grupo III

#### Criterios generales.

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

#### Formación.

Se recomienda, como mínimo, un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

## Tareas.

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

### Área de gestión técnica, diseño y planificación.

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

2. Supervisión de la elaboración de planillas de despiece mediante la interpretación de planos de obra por personal a su cargo.

3. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en el proceso productivo, en los proyectos y en las obras de construcción a lo largo de todas las fases de dicho proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.

### Área de producción y actividades asimiladas.

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.

2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).

3. Comunicar con el equipo a su cargo destinado en obra describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.

4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con las normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación. Evaluación y gestión de proveedores de maquinaria.

5. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

6. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

7. Organización de los distintos recursos productivos (personal, maquinaria, etc.) del taller.

8. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.

9. Participar en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria del taller.

### Área de servicios transversales.

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.

3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.

4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing, comercial, logística, contabilidad, etc.

5. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

6. Análisis del mercado, de proveedores y valoración de los materiales a adquirir para el desarrollo del proceso productivo. Valoración del desempeño de los distintos proveedores de la empresa.

7. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

## Grupo IV

### Criterios generales.

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

### Formación.

Se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

### Tareas.

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

#### Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
2. Elaboración de planillas de despiece mediante la interpretación de planos de obra. Supervisión de personal a su cargo.

#### Área de producción y actividades asimiladas.

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

#### Área de servicios transversales.

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.

3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).

6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, tareas de captación de clientes, visitas, etc.

7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

#### Grupo V

##### Criterios generales.

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

##### Formación.

Se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

##### Tareas.

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

##### Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos sencillos, realizar despieces a partir de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, bajo supervisión directa de responsable.
2. Realizar tareas de apoyo a la organización de distintos departamentos bajo supervisión de responsable.

##### Área de producción y actividades asimiladas.

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Realizar trabajos de ferrallado con maquinaria específica (carro de corte, dobladoras, etc.)
3. Interpretar planos y croquis sencillos.
4. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas.
5. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión, incluso maquinaria automática (estribadoras, ensambladoras, soldadoras, etc.).
6. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra mediante atado manual.
7. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de ferrallado en obra.

Área de servicios transversales.

1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
4. Realizar tareas de apoyo al mantenimiento de los elementos informáticos.
5. Grabar datos en los sistemas informáticos.
6. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
7. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
8. Carga, descarga y transporte de material tanto elaborado como sin elaborar.

## Grupo VI

Criterios generales.

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

Formación.

Se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

Tareas.

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

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en todas aquellas actividades que no supongan de una cualificación y/o experiencia superior con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada, etc.) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática– (por ejemplo, cizalla portátil, dobladora, compresor, etc.).

Área de servicios transversales.

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y confección de paquetes para su transporte utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.



5. Realizar tareas de investigación crediticia de clientes, gestión y reclamación de deudas mercantiles.

#### Grupo VII

Criterios generales.

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

Formación.

No es necesario poseer una formación específica.

Tareas.

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

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: manipulación, corte y doblado de acero bajo supervisión, acopio y recogida de material sobrante o despunte y cualquier otro que no requiera una especial cualificación y/o experiencia.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaletas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento (cizallas y tijeras manuales, tenazas, etc.).
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles que no requieran de especial cualificación, tales como taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos y equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

Área de servicios transversales.

1. Realización de recados y encargos.
2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

Oficial Ferrallista Montador: Es aquel que, desarrollando sus labores a pie de obra, construye las armaduras necesarias para realizar los elementos constructivos de hormigón armado, consistentes en enderezar, medir, cortar y doblar las barras de acero corrugado que formarán parte de las estructuras de hormigón, llevar a cabo el montaje y colocación de la ferralla en obra civil o pública, así como organizar y preparar el tajo, los medios materiales necesarios para realizar dichas armaduras en condiciones óptimas de rendimiento y seguridad.

### ANEXO III

#### Tablas Salariales

Oficial Ferrallista Montador: Es aquel que, desarrollando sus labores a pie de obra, construye las armaduras necesarias para realizar los elementos constructivos de hormigón armado, consistentes en enderezar, medir, cortar y doblar las barras de acero corrugado que formarán parte de las estructuras de hormigón, llevar a cabo el montaje y colocación de la ferralla en obra civil o pública, así como organizar y preparar el tajo, los medios

materiales necesarios para realizar dichas armaduras en condiciones óptimas de rendimiento y seguridad.

Se incluirán en esta categoría profesional a los trabajadores que, habitualmente, presten sus servicios a pie de obra realizando alguna de las funciones más importantes anteriormente descritas.

*Tabla salarial I-2018*

Ávila, Castellón, Ciudad Real, Jaén, Las Palmas, Lleida, Lugo, Pontevedra, Salamanca, Tenerife

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.293,65	313,87	84,12	1.691,64	1.691,64	23.682,96
Nivel II . . . . .	1.221,20	292,96	84,12	1.598,28	1.598,28	22.375,92
Nivel III . . . . .	1.067,23	247,40	84,12	1.398,75	1.398,75	19.582,50
Nivel IV . . . . .	957,84	212,80	84,12	1.254,76	1.254,76	17.566,64
Nivel V . . . . .	944,85	210,17	84,12	1.239,14	1.239,14	17.347,96
Nivel VI . . . . .	899,32	195,44	84,12	1.178,88	1.178,88	16.504,32
Nivel VII . . . . .	859,00	182,59	84,12	1.125,71	1.125,71	15.759,94
Nivel VIII . . . . .	913,42	200,15	84,12	1.197,69	1.197,69	16.767,66
Nivel IX . . . . .	894,86	194,14	84,12	1.173,12	1.173,12	16.423,68
Nivel X . . . . .	875,56	187,99	84,12	1.147,67	1.147,67	16.067,38
Nivel XI . . . . .	865,79	184,75	84,12	1.134,66	1.134,66	15.885,24
Nivel XII . . . . .	847,11	178,76	84,12	1.109,99	1.109,99	15.539,86

*Tabla salarial II-2018*

Almería, Badajoz, Cáceres, Cuenca, Guadalajara, Huesca, León, Ourense, Soria, Tarragona, Zamora, Zaragoza

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.338,70	324,60	89,92	1.753,22	1.753,22	24.545,08
Nivel II . . . . .	1.296,02	311,31	89,92	1.697,25	1.697,25	23.761,50
Nivel III . . . . .	1.159,55	268,98	89,92	1.518,45	1.518,45	21.258,30
Nivel IV . . . . .	1.061,03	237,31	89,92	1.388,26	1.388,26	19.435,64
Nivel V . . . . .	1.039,76	231,82	89,92	1.361,50	1.361,50	19.061,00
Nivel VI . . . . .	995,18	218,03	89,92	1.303,13	1.303,13	18.243,82
Nivel VII . . . . .	932,04	198,65	89,92	1.220,61	1.220,61	17.088,54
Nivel VIII . . . . .	991,24	217,26	89,92	1.298,42	1.298,42	18.177,88
Nivel IX . . . . .	967,39	209,83	89,92	1.267,14	1.267,14	17.739,96
Nivel X . . . . .	937,48	200,33	89,92	1.227,73	1.227,73	17.188,22
Nivel XI . . . . .	925,77	196,61	89,92	1.212,30	1.212,30	16.972,20
Nivel XII . . . . .	907,89	191,06	89,92	1.188,87	1.188,87	16.644,18

Tabla salarial III-2018

Madrid, Palencia, Teruel, Valencia, Albacete, A Coruña, Asturias, Murcia, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.546,85	389,36	92,04	2.028,25	2.028,25	28.395,50
Nivel II . . . . .	1.437,66	355,34	92,04	1.885,04	1.885,04	26.390,56
Nivel III . . . . .	1.238,94	293,64	92,04	1.624,62	1.624,62	22.744,68
Nivel IV . . . . .	1.175,27	270,63	94,77	1.540,67	1.540,67	21.569,38
Nivel V . . . . .	1.112,24	250,01	94,77	1.457,02	1.457,02	20.398,28
Nivel VI . . . . .	1.063,71	234,68	94,77	1.393,16	1.393,16	19.504,24
Nivel VII . . . . .	988,79	210,60	94,77	1.294,16	1.294,16	18.118,24
Nivel VIII . . . . .	1.041,60	227,69	94,77	1.364,06	1.364,06	19.096,84
Nivel IX . . . . .	1.019,06	220,53	94,77	1.334,36	1.334,36	18.681,04
Nivel X . . . . .	982,35	208,66	94,77	1.285,78	1.285,78	18.000,92
Nivel XI . . . . .	980,58	208,10	94,77	1.283,45	1.283,45	17.968,30
Nivel XII . . . . .	959,50	201,43	94,77	1.255,70	1.255,70	17.579,80

Tabla salarial IV-2018

Alicante, Cantabria, La Rioja, Vizcaya, Baleares, Cadiz y Barcelona

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.763,03	440,36	99,68	2.303,07	2.303,07	32.242,98
Nivel II . . . . .	1.633,48	401,57	99,68	2.134,73	2.134,73	29.886,22
Nivel III . . . . .	1.407,00	334,50	99,68	1.841,18	1.841,18	25.776,52
Nivel IV . . . . .	1.317,31	308,07	99,68	1.725,06	1.725,06	24.150,84
Nivel V . . . . .	1.213,22	277,34	99,68	1.590,24	1.590,24	22.263,36
Nivel VI . . . . .	1.112,83	244,40	99,68	1.456,91	1.456,91	20.396,74
Nivel VII . . . . .	1.039,78	220,17	99,68	1.359,63	1.359,63	19.034,82
Nivel VIII . . . . .	1.131,35	250,65	99,68	1.481,68	1.481,68	20.743,52
Nivel IX . . . . .	1.088,23	236,49	99,68	1.424,40	1.424,40	19.941,60
Nivel X . . . . .	1.045,67	222,49	99,68	1.367,84	1.367,84	19.149,76
Nivel XI . . . . .	1.028,18	216,66	99,68	1.344,52	1.344,52	18.823,28
Nivel XII . . . . .	1.012,90	211,75	99,68	1.324,33	1.324,33	18.540,62

Tabla salarial V-2018

Burgos, Granada, Málaga, Navarra

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.673,76	358,18	106,47	2.138,41	2.138,41	29.937,74
Nivel II . . . . .	1.351,96	308,97	106,47	1.767,40	1.767,40	24.743,60
Nivel III . . . . .	1.271,53	286,23	106,47	1.664,23	1.664,23	23.299,22
Nivel IV . . . . .	1.220,34	270,45	106,47	1.597,26	1.597,26	22.361,64

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel V . . . . .	1.165,24	253,80	106,47	1.525,51	1.525,51	21.357,14
Nivel VI . . . . .	1.118,58	239,09	106,47	1.464,14	1.464,14	20.497,96
Nivel VII . . . . .	1.081,89	227,33	106,47	1.415,69	1.415,69	19.819,66
Nivel VIII . . . . .	1.156,04	251,62	106,47	1.514,13	1.514,13	21.197,82
Nivel IX . . . . .	1.125,99	241,86	106,47	1.474,32	1.474,32	20.640,48
Nivel X . . . . .	1.097,88	232,59	106,47	1.436,94	1.436,94	20.117,16
Nivel XI . . . . .	1.089,63	230,01	106,47	1.426,11	1.426,11	19.965,54
Nivel XII . . . . .	1.077,90	226,22	106,47	1.410,59	1.410,59	19.748,26

Tabla salarial VI-2018

Álava, Córdoba, Girona, Guipúzcoa, Huelva

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.834,82	447,94	115,12	2.397,88	2.397,88	33.570,32
Nivel II . . . . .	1.738,10	422,46	115,12	2.275,68	2.275,68	31.859,52
Nivel III . . . . .	1.529,47	358,84	115,12	2.003,43	2.003,43	28.048,02
Nivel IV . . . . .	1.451,75	336,71	115,12	1.903,58	1.903,58	26.650,12
Nivel V . . . . .	1.351,83	305,11	115,12	1.772,06	1.772,06	24.808,84
Nivel VI . . . . .	1.270,26	281,45	115,12	1.666,83	1.666,83	23.335,62
Nivel VII . . . . .	1.185,92	254,38	115,12	1.555,42	1.555,42	21.775,88
Nivel VIII . . . . .	1.263,59	276,22	115,12	1.654,93	1.654,93	23.169,02
Nivel IX . . . . .	1.222,10	264,92	115,12	1.602,14	1.602,14	22.429,96
Nivel X . . . . .	1.172,83	250,03	115,12	1.537,98	1.537,98	21.531,72
Nivel XI . . . . .	1.160,66	247,27	115,12	1.523,05	1.523,05	21.322,70
Nivel XII . . . . .	1.151,00	244,59	115,12	1.510,71	1.510,71	21.149,94

Tabla salarial: Oficial Ferralista Montador 2018

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Álava . . . . .	1.443,66	315,91	148,68	1.908,25	1.908,25	26.715,50
Albacete . . . . .	1.296,87	270,81	127,45	1.695,13	1.695,13	23.731,82
Alicante . . . . .	1.128,25	243,87	114,76	1.486,88	1.486,88	20.816,32
Almería . . . . .	1.056,02	219,56	103,32	1.378,90	1.378,90	19.304,60
Asturias . . . . .	1.212,67	258,50	121,66	1.592,83	1.592,83	22.299,62
Ávila . . . . .	966,61	198,00	93,16	1.257,77	1.257,77	17.608,78
Badajoz . . . . .	1.017,46	207,33	97,57	1.322,36	1.322,36	18.513,04
Baleares . . . . .	1.194,06	254,25	119,65	1.567,96	1.567,96	21.951,44
Barcelona . . . . .	1.469,60	317,09	149,23	1.935,92	1.935,92	27.102,88
Burgos . . . . .	1.148,51	245,86	115,69	1.510,06	1.510,06	21.140,84
Cáceres . . . . .	965,28	207,33	97,57	1.270,18	1.270,18	17.782,52
Cádiz . . . . .	1.162,52	243,95	114,80	1.521,27	1.521,27	21.297,78
Cantabria . . . . .	1.111,41	237,48	111,75	1.460,64	1.460,64	20.448,96
Castellón . . . . .	1.034,99	223,56	105,20	1.363,75	1.363,75	19.092,50
Ceuta . . . . .	1.161,73	232,08	109,20	1.503,01	1.503,01	21.042,14

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Ciudad Real . . . . .	1.061,26	214,63	100,98	1.376,87	1.376,87	19.276,18
Córdoba . . . . .	1.314,05	269,58	126,85	1.710,48	1.710,48	23.946,72
Cuenca . . . . .	1.033,09	220,56	103,80	1.357,45	1.357,45	19.004,30
Girona . . . . .	1.260,08	268,65	126,44	1.655,17	1.655,17	23.172,38
Granada . . . . .	1.253,10	261,85	123,25	1.638,20	1.638,20	22.934,80
Guadalajara . . . . .	1.088,58	233,97	110,11	1.432,66	1.432,66	20.057,24
Guipúzcoa . . . . .	1.418,60	317,87	149,57	1.886,04	1.886,04	26.404,56
Huelva . . . . .	1.292,62	268,65	126,44	1.687,71	1.687,71	23.627,94
Huesca . . . . .	1.181,13	242,59	114,19	1.537,91	1.537,91	21.530,74
Jaén . . . . .	1.088,30	222,89	104,88	1.416,07	1.416,07	19.824,98
A Coruña . . . . .	1.018,87	222,56	104,75	1.346,18	1.346,18	18.846,52
La Rioja . . . . .	1.248,50	272,85	128,41	1.649,76	1.649,76	23.096,64
Las Palmas . . . . .	1.023,30	211,29	99,45	1.334,04	1.334,04	18.676,56
León . . . . .	1.176,33	241,50	113,63	1.531,46	1.531,46	21.440,44
Lleida . . . . .	1.083,97	231,08	108,73	1.423,78	1.423,78	19.932,92
Lugo . . . . .	908,11	195,72	92,11	1.195,94	1.195,94	16.743,16
Madrid . . . . .	1.099,61	243,46	114,61	1.457,68	1.457,68	20.407,52
Málaga . . . . .	1.172,28	247,63	116,55	1.536,46	1.536,46	21.510,44
Melilla . . . . .	1.069,31	220,26	103,66	1.393,23	1.393,23	19.505,22
Murcia . . . . .	1.104,39	236,88	111,45	1.452,72	1.452,72	20.338,08
Navarra . . . . .	1.378,20	296,90	139,72	1.814,82	1.814,82	25.407,48
Ourense . . . . .	967,48	209,39	98,53	1.275,40	1.275,40	17.855,60
Palencia . . . . .	986,63	214,72	101,05	1.302,40	1.302,40	18.233,60
Pontevedra . . . . .	971,32	209,20	98,44	1.278,96	1.278,96	17.905,44
S. C. Tenerife . . . . .	920,94	203,80	95,90	1.220,64	1.220,64	17.088,96
Salamanca . . . . .	904,02	187,49	88,22	1.179,73	1.179,73	16.516,22
Segovia . . . . .	1.040,89	225,70	106,20	1.372,79	1.372,79	19.219,06
Sevilla . . . . .	1.329,09	274,19	129,02	1.732,30	1.732,30	24.252,20
Soria . . . . .	1.086,82	219,60	103,35	1.409,77	1.409,77	19.736,78
Tarragona . . . . .	1.240,76	272,00	128,00	1.640,76	1.640,76	22.970,64
Teruel . . . . .	1.038,62	214,72	101,05	1.354,39	1.354,39	18.961,46
Toledo . . . . .	1.032,80	220,96	103,99	1.357,75	1.357,75	19.008,50
Valencia . . . . .	1.053,03	229,09	107,78	1.389,90	1.389,90	19.458,60
Valladolid . . . . .	1.015,99	220,96	103,99	1.340,94	1.340,94	18.773,16
Vizcaya . . . . .	1.361,77	294,68	138,65	1.795,10	1.795,10	25.131,40
Zamora . . . . .	1.041,28	209,23	98,46	1.348,97	1.348,97	18.885,58
Zaragoza . . . . .	1.368,59	299,36	140,88	1.808,83	1.808,83	25.323,62

Anexo II	Año 2018
Valor del kilometraje . . . . .	0,24 euros/km.
Dieta completa . . . . .	32,61 euros.
Media dieta . . . . .	11,52 euros.

Tabla salarial I-2019

Ávila, Castellón, Ciudad Real, Jaén, Las Palmas, Lleida, Lugo, Pontevedra, Salamanca, Tenerife

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.322,11	320,78	85,97	1.728,86	1.728,86	24.204,04
Nivel II . . . . .	1.248,07	299,41	85,97	1.633,45	1.633,45	22.868,30
Nivel III . . . . .	1.090,71	252,84	85,97	1.429,52	1.429,52	20.013,28
Nivel IV . . . . .	978,91	217,48	85,97	1.282,36	1.282,36	17.953,04
Nivel V . . . . .	965,64	214,79	85,97	1.266,40	1.266,40	17.729,60
Nivel VI . . . . .	919,11	199,74	85,97	1.204,82	1.204,82	16.867,48
Nivel VII . . . . .	877,90	186,61	85,97	1.150,48	1.150,48	16.106,72
Nivel VIII . . . . .	933,52	204,55	85,97	1.224,04	1.224,04	17.136,56
Nivel IX . . . . .	914,55	198,41	85,97	1.198,93	1.198,93	16.785,02
Nivel X . . . . .	894,82	192,13	85,97	1.172,92	1.172,92	16.420,88
Nivel XI . . . . .	884,84	188,81	85,97	1.159,62	1.159,62	16.234,68
Nivel XII . . . . .	865,75	182,69	85,97	1.134,41	1.134,41	15.881,74

Tabla salarial II-2019

Almería, Badajoz, Cáceres, Cuenca, Guadalajara, Huesca, León, Ourense, Soria, Tarragona, Zamora, Zaragoza

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.368,15	331,74	91,90	1.791,79	1.791,79	25.085,06
Nivel II . . . . .	1.324,53	318,16	91,90	1.734,59	1.734,59	24.284,26
Nivel III . . . . .	1.185,06	274,90	91,90	1.551,86	1.551,86	21.726,04
Nivel IV . . . . .	1.084,37	242,53	91,90	1.418,80	1.418,80	19.863,20
Nivel V . . . . .	1.062,63	236,92	91,90	1.391,45	1.391,45	19.480,30
Nivel VI . . . . .	1.017,07	222,83	91,90	1.331,80	1.331,80	18.645,20
Nivel VII . . . . .	952,54	203,02	91,90	1.247,46	1.247,46	17.464,44
Nivel VIII . . . . .	1.013,05	222,04	91,90	1.326,99	1.326,99	18.577,86
Nivel IX . . . . .	988,67	214,45	91,90	1.295,02	1.295,02	18.130,28
Nivel X . . . . .	958,10	204,74	91,90	1.254,74	1.254,74	17.566,36
Nivel XI . . . . .	946,14	200,94	91,90	1.238,98	1.238,98	17.345,72
Nivel XII . . . . .	927,86	195,26	91,90	1.215,02	1.215,02	17.010,28

Tabla salarial III-2019

Madrid, Palencia, Teruel, Valencia, Albacete, A Coruña, Asturias, Murcia, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.580,88	397,93	94,06	2.072,87	2.072,87	29.020,18
Nivel II . . . . .	1.469,29	363,16	94,06	1.926,51	1.926,51	26.971,14



	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel III . . . . .	1.266,20	300,10	94,06	1.660,36	1.660,36	23.245,04
Nivel IV . . . . .	1.201,13	276,58	96,85	1.574,56	1.574,56	22.043,84
Nivel V . . . . .	1.136,71	255,51	96,85	1.489,07	1.489,07	20.846,98
Nivel VI . . . . .	1.087,11	239,84	96,85	1.423,80	1.423,80	19.933,20
Nivel VII . . . . .	1.010,54	215,23	96,85	1.322,62	1.322,62	18.516,68
Nivel VIII . . . . .	1.064,52	232,70	96,85	1.394,07	1.394,07	19.516,98
Nivel IX . . . . .	1.041,48	225,38	96,85	1.363,71	1.363,71	19.091,94
Nivel X . . . . .	1.003,96	213,25	96,85	1.314,06	1.314,06	18.396,84
Nivel XI . . . . .	1.002,15	212,68	96,85	1.311,68	1.311,68	18.363,52
Nivel XII . . . . .	980,61	205,86	96,85	1.283,32	1.283,32	17.966,48

Tabla salarial IV-2019

Alicante, Cantabria, La Rioja, Vizcaya, Baleares, Cádiz y Barcelona

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.801,82	450,05	101,87	2.353,74	2.353,74	32.952,36
Nivel II . . . . .	1.669,42	410,40	101,87	2.181,69	2.181,69	30.543,66
Nivel III . . . . .	1.437,95	341,86	101,87	1.881,68	1.881,68	26.343,52
Nivel IV . . . . .	1.346,29	314,85	101,87	1.763,01	1.763,01	24.682,14
Nivel V . . . . .	1.239,91	283,44	101,87	1.625,22	1.625,22	22.753,08
Nivel VI . . . . .	1.137,31	249,78	101,87	1.488,96	1.488,96	20.845,44
Nivel VII . . . . .	1.062,66	225,01	101,87	1.389,54	1.389,54	19.453,56
Nivel VIII . . . . .	1.156,24	256,16	101,87	1.514,27	1.514,27	21.199,78
Nivel IX . . . . .	1.112,17	241,69	101,87	1.455,73	1.455,73	20.380,22
Nivel X . . . . .	1.068,67	227,38	101,87	1.397,92	1.397,92	19.570,88
Nivel XI . . . . .	1.050,80	221,43	101,87	1.374,10	1.374,10	19.237,40
Nivel XII . . . . .	1.035,18	216,41	101,87	1.353,46	1.353,46	18.948,44

Tabla salarial V-2019

Burgos, Granada, Málaga, Navarra

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.710,58	366,06	108,81	2.185,45	2.185,45	30.596,30
Nivel II . . . . .	1.381,70	315,77	108,81	1.806,28	1.806,28	25.287,92
Nivel III . . . . .	1.299,50	292,53	108,81	1.700,84	1.700,84	23.811,76
Nivel IV . . . . .	1.247,19	276,40	108,81	1.632,40	1.632,40	22.853,60
Nivel V . . . . .	1.190,88	259,38	108,81	1.559,07	1.559,07	21.826,98
Nivel VI . . . . .	1.143,19	244,35	108,81	1.496,35	1.496,35	20.948,90
Nivel VII . . . . .	1.105,69	232,33	108,81	1.446,83	1.446,83	20.255,62
Nivel VIII . . . . .	1.181,47	257,16	108,81	1.547,44	1.547,44	21.664,16
Nivel IX . . . . .	1.150,76	247,18	108,81	1.506,75	1.506,75	21.094,50
Nivel X . . . . .	1.122,03	237,71	108,81	1.468,55	1.468,55	20.559,70
Nivel XI . . . . .	1.113,60	235,07	108,81	1.457,48	1.457,48	20.404,72
Nivel XII . . . . .	1.101,61	231,20	108,81	1.441,62	1.441,62	20.182,68

Tabla salarial VI-2019

Álava, Córdoba, Girona, Guipúzcoa, Huelva

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Nivel I . . . . .	1.875,19	457,79	117,65	2.450,63	2.450,63	34.308,82
Nivel II . . . . .	1.776,34	431,75	117,65	2.325,74	2.325,74	32.560,36
Nivel III . . . . .	1.563,12	366,73	117,65	2.047,50	2.047,50	28.665,00
Nivel IV . . . . .	1.483,69	344,12	117,65	1.945,46	1.945,46	27.236,44
Nivel V . . . . .	1.381,57	311,82	117,65	1.811,04	1.811,04	25.354,56
Nivel VI . . . . .	1.298,21	287,64	117,65	1.703,50	1.703,50	23.849,00
Nivel VII . . . . .	1.212,01	259,98	117,65	1.589,64	1.589,64	22.254,96
Nivel VIII . . . . .	1.291,39	282,30	117,65	1.691,34	1.691,34	23.678,76
Nivel IX . . . . .	1.248,99	270,75	117,65	1.637,39	1.637,39	22.923,46
Nivel X . . . . .	1.198,63	255,53	117,65	1.571,81	1.571,81	22.005,34
Nivel XI . . . . .	1.186,19	252,71	117,65	1.556,55	1.556,55	21.791,70
Nivel XII . . . . .	1.176,32	249,97	117,65	1.543,94	1.543,94	21.615,16

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio / diciembre	Salario anual
Álava . . . . .	1.475,42	322,86	151,95	1.950,23	1.950,23	27.303,22
Albacete . . . . .	1.325,40	276,77	130,25	1.732,42	1.732,42	24.253,88
Alicante . . . . .	1.153,07	249,24	117,28	1.519,59	1.519,59	21.274,26
Almería . . . . .	1.079,25	224,39	105,59	1.409,23	1.409,23	19.729,22
Asturias . . . . .	1.239,35	264,19	124,34	1.627,88	1.627,88	22.790,32
Ávila . . . . .	987,88	202,36	95,21	1.285,45	1.285,45	17.996,30
Badajoz . . . . .	1.039,84	211,89	99,72	1.351,45	1.351,45	18.920,30
Baleares . . . . .	1.220,33	259,84	122,28	1.602,45	1.602,45	22.434,30
Barcelona . . . . .	1.501,93	324,07	152,51	1.978,51	1.978,51	27.699,14
Burgos . . . . .	1.173,78	251,27	118,24	1.543,29	1.543,29	21.606,06
Cáceres . . . . .	986,52	211,89	99,72	1.298,13	1.298,13	18.173,82
Cádiz . . . . .	1.188,10	249,32	117,33	1.554,75	1.554,75	21.766,50
Cantabria . . . . .	1.135,86	242,70	114,21	1.492,77	1.492,77	20.898,78
Castellón . . . . .	1.057,76	228,48	107,51	1.393,75	1.393,75	19.512,50
Ceuta . . . . .	1.187,29	237,19	111,60	1.536,08	1.536,08	21.505,12
Ciudad Real . . . . .	1.084,61	219,35	103,20	1.407,16	1.407,16	19.700,24
Córdoba . . . . .	1.342,96	275,51	129,64	1.748,11	1.748,11	24.473,54
Cuenca . . . . .	1.055,82	225,41	106,08	1.387,31	1.387,31	19.422,34
Girona . . . . .	1.287,80	274,56	129,22	1.691,58	1.691,58	23.682,12
Granada . . . . .	1.280,67	267,61	125,96	1.674,24	1.674,24	23.439,36
Guadalajara . . . . .	1.112,53	239,12	112,53	1.464,18	1.464,18	20.498,52
Guipúzcoa . . . . .	1.449,81	324,86	152,86	1.927,53	1.927,53	26.985,42
Huelva . . . . .	1.321,06	274,56	129,22	1.724,84	1.724,84	24.147,76
Huesca . . . . .	1.207,11	247,93	116,70	1.571,74	1.571,74	22.004,36
Jaén . . . . .	1.112,24	227,79	107,19	1.447,22	1.447,22	20.261,08
A Coruña . . . . .	1.041,29	227,46	107,05	1.375,80	1.375,80	19.261,20
La Rioja . . . . .	1.275,97	278,85	131,24	1.686,06	1.686,06	23.604,84
Las Palmas . . . . .	1.045,81	215,94	101,64	1.363,39	1.363,39	19.087,46
León . . . . .	1.202,21	246,81	116,13	1.565,15	1.565,15	21.912,10
Lleida . . . . .	1.107,82	236,16	111,12	1.455,10	1.455,10	20.371,40

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
Lugo . . . . .	928,09	200,03	94,14	1.222,26	1.222,26	17.111,64
Madrid. . . . .	1.123,80	248,82	117,13	1.489,75	1.489,75	20.856,50
Málaga . . . . .	1.198,07	253,08	119,11	1.570,26	1.570,26	21.983,64
Melilla . . . . .	1.092,83	225,11	105,94	1.423,88	1.423,88	19.934,32
Murcia. . . . .	1.128,69	242,09	113,90	1.484,68	1.484,68	20.785,52
Navarra. . . . .	1.408,52	303,43	142,79	1.854,74	1.854,74	25.966,36
Ourense . . . . .	988,76	214,00	100,70	1.303,46	1.303,46	18.248,44
Palencia . . . . .	1.008,34	219,44	103,27	1.331,05	1.331,05	18.634,70
Pontevedra . . . . .	992,69	213,80	100,61	1.307,10	1.307,10	18.299,40
S. C. Tenerife . . . . .	941,20	208,28	98,01	1.247,49	1.247,49	17.464,86
Salamanca . . . . .	923,91	191,61	90,16	1.205,68	1.205,68	16.879,52
Segovia. . . . .	1.063,79	230,67	108,54	1.403,00	1.403,00	19.642,00
Sevilla. . . . .	1.358,33	280,22	131,86	1.770,41	1.770,41	24.785,74
Soria . . . . .	1.110,73	224,43	105,62	1.440,78	1.440,78	20.170,92
Tarragona . . . . .	1.268,06	277,98	130,82	1.676,86	1.676,86	23.476,04
Teruel . . . . .	1.061,47	219,44	103,27	1.384,18	1.384,18	19.378,52
Toledo. . . . .	1.055,52	225,82	106,28	1.387,62	1.387,62	19.426,68
Valencia . . . . .	1.076,20	234,13	110,15	1.420,48	1.420,48	19.886,72
Valladolid . . . . .	1.038,34	225,82	106,28	1.370,44	1.370,44	19.186,16
Vizcaya. . . . .	1.391,73	301,16	141,70	1.834,59	1.834,59	25.684,26
Zamora . . . . .	1.064,19	213,83	100,63	1.378,65	1.378,65	19.301,10
Zaragoza . . . . .	1.398,70	305,95	143,98	1.848,63	1.848,63	25.880,82

Anexo II	Año 2019
Valor del kilometraje . . . . .	0,25 euros/ km.
Dieta completa . . . . .	33,33 euros.
Media dieta . . . . .	11,77 euros.

#### ANEXO IV

#### **Póliza de seguro: Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante**

*Porcentaje sobre el capital figurado cabeza y cara en el artículo 62 del Convenio*

#### Cabeza y cara

1. Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica: 6 al 13.
  2. Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50% siempre que con corrección no alcance las 7 décimas: 6.
  3. Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50%: 11.
  4. Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50%, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas: 14.
  5. Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social: 4 al 14.
- A) Órganos de la audición:
6. Pérdida de una oreja: 10.
  7. Pérdida de las dos orejas: 2.

8. Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro: 7.
9. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro: 14.
10. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos: 20.
- B) Órgano del olfato:
  11. Pérdida de la nariz:
    - 1) Tratándose de mujeres: 45.
    - 2) Tratándose de hombres: 22.
  12. Deformación o perforación del tabique nasal: 7.
- c) Deformaciones en el rostro y en la cabeza no incluida en los epígrafes anteriores:
  13. Deformaciones en el rostro que determinen una alteración importante de su aspecto:
    - 1) Tratándose de mujeres: 7 al 14. 2) Tratándose de hombres: 3 al 14.
  14. Deformaciones en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:
    - 1) Tratándose de mujeres: 7 al 14. 2) Tratándose de hombres: 3 al 14.
  15. Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:
    - 1) Tratándose de mujeres: 11 al 45.
    - 2) Tratándose de hombres: 7 al 14.

#### Aparato genital

16. Pérdida funcional de testículos:
  - 1) Uno: 6.
  - 2) Dos: 24.
17. Pérdida anatómica de testículos:
  - 1) Uno: 14.
  - 2) Dos: 36.
18. Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad «coeundi» y a la micción: 12 al 27.
19. Pérdida total del pene: 38.
20. Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:
  - 1) Uno: 16.
  - 2) Dos: 38.
21. Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer: 9 al 36.

#### Glándulas y vísceras

22. Pérdida de mama en la mujer:
  - 1) Una: 14.
  - 2) Dos: 31.

## 23. Pérdida de otras glándulas:

- 1) Salivares: 13.
- 2) Tiroides: 14.
- 3) Paratiroides: 14.
- 4) Pancreática: 25.

24. Pérdida del bazo: 14.

25. Pérdida del riñón: 24.

### Miembros superiores

## A) Pérdida de los dedos de las manos:

## 1) Pulgar:

26. Pérdida de la segunda falange (distal): 13 al 10.

## 2) Índice:

27. Pérdida de la tercera falange (distal): 6-5.

28. Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal): 10-7.

29. Pérdida completa: 14-10.

30. Pérdida del metacarpiano: 6-5.

31. Pérdida completa incluido metacarpiano: 16-13.

## 3) Medio:

32. Pérdida de la tercera falange (distal): 7-5.

33. Pérdida de la 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> falange (distal y media): 11-8.

34. Pérdida completa: 14-10.

35. Pérdida del metacarpiano: 6-5.

36. Pérdida completa incluido metacarpiano: 16-13.

## 4) Dedo anular:

37. Pérdida de la tercera falange (distal): 5-4.

38. Pérdida de la 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> falange (distal y media): 8-6.

39. Pérdida completa: 10-7.

40. Pérdida del metacarpiano: 4-4.

41. Pérdida completa incluido metacarpiano: 13-10.

## 5) Meñique:

42. Pérdida de la tercera falange (distal): 4-3.

43. Pérdida de la 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> falange (distal y media): 6-5.

44. Pérdida completa: 8-6.

45. Pérdida del metacarpiano: 6-6.

46. Pérdida completa incluido metacarpiano: 10-8.

## B) Anquilosis:

## 1) Codo y muñeca.

47. Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90°): 17-13.

48. Anquilosis de la muñeca: 16-11.

## 2) Pulgar:

49. De la articulación interfalángica: 10-5.

50. De la articulación metacarpofalángica: 14-10.

- 51. De la articulación interfalángica y metacarpofalángica: 16-13.
- 52. De la articulación carpometacarpiana: 18-14.
- 3) Índice:
  - 53. De la articulación 2.<sup>a</sup> interfalángica (distal): 5-4.
  - 54. De la articulación 1.<sup>a</sup> interfalángica: 8-6.
  - 55. De la articulación metacarpofalángica: 8-6.
  - 56. De las dos articulaciones interfalángica asociadas: 8-6.
  - 57. De las articulaciones metacarpofalángica y una interfalángica asociada: 11-8.
  - 58. De las tres articulaciones: 14-11.
- 4) Medio:
  - 59. De la articulación 2.<sup>a</sup> Interfalángica (distal): 4-3.
  - 60. De la articulación 1.<sup>a</sup> Interfalángica: 5-4.
  - 61. De la articulación metacarpofalángica: 5-4.
  - 62. De las dos articulaciones interfalángica asociadas: 7-5.
  - 63. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada: 8-6.
  - 64. De las articulaciones: 11-8.
- 5) Anular y meñique:
  - 65. De la articulación 2<sup>a</sup> Interfalángica (distal): 4-3.
  - 66. De la articulación 1<sup>a</sup> falángica: 5-3.
  - 67. De las articulaciones metacarpofalángicas: 5-3.
  - 68. De las articulaciones interfalángicas: 7-5.
  - 69. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica: 8-6.
  - 70. De las articulaciones: 11-8.
- C) Rigideces articulares:
  - 1) Hombro:
    - 71. Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50%: 6-6.
    - 72. Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50%: 16-13.
  - 2) Codo:
    - 73. Limitación de la movilidad en menos de un 50%: 11-8.
    - 74. Limitación de la movilidad en más de un 50%: 14-11.
  - 3) Antebrazo:
    - 75. Limitación de la prosupinación en menos de un 50%: 6-3.
    - 76. Limitación de la prosupinación en más de un 50% (ambas limitaciones se mediarán a partir de la posición intermedia): 14-10.
  - 4) Muñeca:
    - 77. Limitación de la movilidad en menos de un 50%: 6-3.
    - 78. Limitación de la movilidad en más de un 50% (también se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia): 13-10.
  - 5) Pulgar:
    - 79. Limitación de la movilidad global en menos de un 50%: 8-5.
  - 6) Índice:
    - 80. Limitación de la movilidad global en más de un 50%: 5-3.



- 7) Medio, anular y meñique:
81. Limitación de la movilidad global en más de un 50%: 4-3.
- Miembros inferiores
- A) Pérdida de los dedos de los pies:
- 1) Primer dedo:
82. Pérdida total: 10.  
83. Pérdida de la segunda falange: 5.
- 2) 2.º, 3.º y 4.º dedos:
84. Pérdida total (cada uno): 4.  
85. Pérdida parcial de cada uno: 3.
- 3) Quinto dedo:
86. Pérdida total: 4.  
87. Pérdida parcial: 3.
- B) Anquilosis:
- 1) Rodilla:
88. En posición favorable (extensión o flexión hasta 170º, incluido acortamiento hasta 4 cm): 17.
- 2) Articulación Tibioperonea astragalina:
89. En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100º): 14.
- 3) Tarso:
90. De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas en buena posición funcional: 11.  
91. Tripe artrodesis: 15.
- 4) Dedos:
92. Anquilosis de primer dedo:
- 1) Articulación interfalángica: 3.  
2) Articulación metatarso falángica: 5.  
3) Anquilosis de las dos articulaciones: 7.
93. Anquilosis de cualquiera de los demás dedos: 3.  
94. Anquilosis de dos dedos: 3.  
95. Anquilosis de tres dedos de un pie: 6.  
96. Anquilosis de cuatro dedos de un pie (en caso de anquilosis de los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará a parte): 6.
- C) Rigideces articulares:
- 1) Rodilla:
97. Flexión residual entre 180 y 135º: 11.  
98. Flexión residual entre 135 y 90º: 7.  
99. Flexión residual superior a 90º: 4.  
100. Extensión residual entre 135 y 180º: 5.

## 2) Articulación tibioperonea astragalina:

101. Disminución de la movilidad global en más de un 50%: 12.  
102. Disminución de la movilidad global en menos de un 50%: 6.

## 3) Dedos:

103. Rigidez articular del primer dedo: 3.  
104. Del primer dedo y segundo dedos: 4.  
105. De 3 dedos de un pie: 4.  
106. De 4 dedos de un pie: 5.  
107. De los 5 dedos de un pie: 7.

## Acortamientos:

108. De dos a cuatro centímetros: 8.  
109. De cuatro a diez centímetros: 14.

## Cicatrices no incluidas en los epígrafes anteriores

110. Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan: 3 al 12.

*Póliza de seguro: Baremo de secuelas derivadas de accidentes provenientes de la vida extraprofesional*

Se calificarán según el siguiente baremo:

	Porcentaje Derecho	Porcentaje Izquierdo
Pérdida total del brazo o de la mano . . . . .	60	50
Pérdida total del movimiento del hombro . . . . .	30	20
Pérdida total del movimiento del codo . . . . .	20	15
Pérdida total del pulgar y del índice de la mano. . . . .	40	30
Pérdida total del movimiento de la muñeca . . . . .	20	15
Pérdida total de tres dedos de la mano que no sea el pulgar o índice . . .	25	20
Pérdida del pulgar y otro que no sea el índice de la mano . . . . .	30	25
Pérdida de tres dedos de la mano, incluidos pulgar o índice. . . . .	35	30
Pérdida del índice de la mano y otro que no sea el pulgar . . . . .	25	20
Pérdida del pulgar de la mano, sólo . . . . .	22	18
Pérdida del índice de la mano, sólo . . . . .	15	12
Pérdida del medio, anular o meñique de la mano . . . . .	10	8
Pérdida de dos de estos últimos dedos de la mano. . . . .	15	12
Pérdida de una pierna o pie . . . . .	50	
Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos . . . . .	40	
Sordera completa de los dos oídos . . . . .	40	
Sordera completa de un oído . . . . .	10	
Ablación de la mandíbula inferior . . . . .	30	
Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de visión binocular . . . . .	30	
Fractura no consolidada de una pierna o pie . . . . .	25	
Fractura no consolidada de una rótula. . . . .	20	
Pérdida total del movimiento de una cadera o rodilla. . . . .	20	
Acortamiento por lo menos de 5 cm de un miembro inferior . . . . .	15	
Pérdida del dedo pulgar de un pie . . . . .	10	
Pérdida de otro dedo de un pie . . . . .	5	

Las invalideces no específicas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándola a la de los casos que se enumeran, sin tener en cuenta la profesión del Asegurado.

La impotencia funcional absoluta y permanente de un miembro es asimilable a la pérdida total del mismo.

La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones de miembros causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de invalidez completa.

Si antes del accidente el Asegurado presentaba defectos corporales, la invalidez causada por dicho accidente no podrá ser clasificada en un grado mayor al que resultaría si la víctima fuera una persona normal, desde el punto de vista de la integridad anatómica.

## ANEXO V

### Modelo de renovación de contrato fijo de obra

Empresa .....

Trabajador .....

Categoría .....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 10 del Convenio General del Sector de la Ferralla vigente de común acuerdo con la empresa ....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “.....” a partir del día ..... de ..... de 20.....

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

El trabajador,

La empresa,