



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 19 de febrero de 2018 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2017 a 2021.

Visto el texto del Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos (C.C. 09000185011982) suscrito el día 26 de enero de 2018, entre los representantes sindicales de CC.OO. de Construcción y Servicios y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) como representación sindical, y de otra parte la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos (FECBU), en representación empresarial, con entrada en este Organismo el día 1 de febrero de 2018 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/1995, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

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 telemáticos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Burgos, 19 de febrero de 2018.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS PARA LOS AÑOS 2017 A 2021

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes signatarias.

1. Son partes firmantes de este Convenio, de una parte, CC.OO. de Construcción y Servicios y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), como representación sindical y, de otra parte, la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos (FECBU), en representación empresarial.

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

Artículo 2. – Naturaleza jurídica.

1. Este Convenio ha sido negociado al amparo del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.) y, en particular, de conformidad con sus artículos 83 y 84. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las empresas comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

2. Este Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, previo acuerdo de las partes signatarias.

Artículo 3. – Ámbito funcional.

1. El contenido de este Convenio es de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran su campo de aplicación se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

3. Asimismo, de acuerdo con el principio de unidad de empresa, quedan integradas en su campo de aplicación las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción, tengan como actividad principal la propia del sector construcción.

4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en estos y lo dispuesto en la Ley reguladora



de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del VI Convenio General del Sector de la Construcción, en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten tareas en los centros de trabajo considerados como obra de construcción.

Artículo 4. – Ámbito personal.

1. Las disposiciones de este Convenio son de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y trabajadores de las actividades enumeradas y referenciadas en el artículo anterior.

2. El personal directivo de las empresas y entidades afectadas por este Convenio queda excluido de su ámbito de aplicación. La calificación de un trabajador como «Directivo» es de libre designación por la empresa, por lo que su relación laboral se registrará exclusivamente por lo fijado en su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le pueda resultar de aplicación.

Si un trabajador considerado directivo no hubiera sido contratado como tal, sino que hubiera accedido al cargo por promoción interna en la empresa, solamente quedará excluido de su aplicación mientras desempeñe dicho cargo y sólo para las condiciones que se deriven exclusivamente de su nombramiento como tal.

Artículo 5. – Ámbito territorial.

Este Convenio obliga a todas las empresas cuyas actividades quedan establecidas y referenciadas en el artículo 3 y que se desarrollen en la provincia de Burgos, aun cuando las mismas tuvieran su domicilio social fuera de ella.

Artículo 6. – Ámbito temporal.

1. La totalidad del contenido de este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del VI Convenio General del Sector de la Construcción y no obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrá vigencia de 5 años, y por tanto extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021 lo regulado en el presente Convenio referente a:

- Estructura de la negociación colectiva del sector.
- Articulación de la negociación colectiva.
- Concurrencia de Convenios.
- Inaplicación de condiciones de trabajo.
- Contrato fijo de obra.
- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.



- Plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras.
- Comisiones Paritarias.
- Funciones y procedimientos de las Comisiones Paritarias.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. Una vez finalizadas las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2, de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del E.T. y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial de este Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, éste continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

4. Durante su vigencia y de acuerdo a la facultad concedida por el artículo 86.1, párrafo segundo del E.T., las partes firmantes adquieren el compromiso de, con independencia de los ámbitos temporales fijados en los anteriores puntos 1 y 2 de este artículo, revisar este Convenio en los supuestos de modificaciones operadas por la legislación y de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en materia laboral.

Artículo 7. – Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.

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

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

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

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 6.2, para las que el plazo será de 14 meses.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran existir tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes acuerdan adherirse y someterse a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 8. – Vinculación a la totalidad.

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



2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aceptara o resolviera dejar sin efecto alguna o algunas de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la notificación de la resolución correspondiente, con el objeto de subsanar la deficiencia o deficiencias notificadas. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles desde la notificación las partes no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. – Garantías personales.

A la entrada en vigor de este Convenio se respetarán las condiciones personales que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables establecidos y manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 10. – Articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa.

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes expresan su voluntad de que este Convenio constituya una referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción en la provincia de Burgos. Por lo tanto, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del E.T., se establece que el contenido obligacional de este Convenio será prevalente y por lo tanto gozará de prioridad aplicativa sobre los Convenios de ámbito inferior. En el caso de que se llegasen a alcanzar los Convenios o acuerdos allí previstos, estos se deberán remitir a este Convenio en calidad de derecho supletorio y se deberán limitar a regular la concreción de las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el E.T. a los Convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

En todo caso, se consideran materias no negociables en ámbitos inferiores al del presente Convenio las siguientes:

- a) Periodo de prueba.
- b) Modalidades de contratación.
- c) Clasificación profesional.



- d) Jornada máxima anual de trabajo.
- e) Régimen disciplinario.
- f) Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- g) Movilidad geográfica.

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

Artículo 11. – Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva de este Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Este procedimiento se entiende sin perjuicio de lo establecido en el art. 82.3 del E.T.

Materias afectadas. – Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T. la inaplicación o suspensión temporal de este Convenio podrá afectar a las siguientes materias:

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

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



doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para su inaplicación.

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

Procedimiento. – Se estará a lo regulado en el artículo 17 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

La referencia que en dicho artículo se realiza respecto al «SIMA de la provincia correspondiente» debe entenderse referido en la provincia de Burgos al SERLA.

Se adjunta como Anexo IV a este Convenio, modelo de «Acta de desacuerdo» a remitir a la Comisión Paritaria Provincial, a los efectos de inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 12. – Normativa aplicable a las relaciones laborales.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a) Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.
 - b) Por el VI Convenio General del Sector de la Construcción.
 - c) Por este Convenio.
 - d) Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato válido individual de trabajo.
 - e) Por los usos y costumbres locales.
2. Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.
3. Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles por este Convenio.

CAPÍTULO II. – DE LA CONTRATACIÓN EN GENERAL

Artículo 13. – Periodo de prueba.

Al inicio de la relación laboral podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- b) Empleados: Técnicos y administrativos:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
 - Niveles VI al X : Dos meses.
- c) Personal Operario: Especialistas y no cualificados:
 - Encargados y Capataces: Un mes.
 - Niveles VII a XII: Quince días naturales.



Durante el periodo de prueba el trabajador adquiere todos los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y puesto de trabajo que esté desempeñando como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral en periodo de prueba. La resolución del contrato en periodo de prueba podrá instarse por cualquiera de las partes, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes genere derecho a indemnización alguna, debiendo comunicarse el desistimiento a la otra parte y en todo caso por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se hubiera producido el desistimiento antes descrito, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Los titulares de la tarjeta profesional de la construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción que celebren contratos fijos de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su tarjeta profesional de la construcción haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa con anterioridad.

Artículo 14. – 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 este Convenio– será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación profesional vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los tres factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 15. – Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Esta 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.

Artículo 16. – Contrato fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Tercera del E.T. y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello, la indicada adaptación se realiza mediante la regulación del presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, está regulado de forma específica en los artículos 15.1.a), 15.5 y 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.



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

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

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un 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 III de este Convenio y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector, mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Tercera del E.T., 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 15 de este Convenio y, por tanto, no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5 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 tres factores determinados en el artículo 14 de este 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 del artículo 19 de este Convenio.

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



de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince 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 de este Convenio. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Esta indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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

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 casos 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 E.T., se establece una indemnización por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio, 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.

9. Para que surta plenos efectos, toda comunicación de finalización de contrato, despido, cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio y en el artículo 95 del VI Convenio General del Sector de la Construcción según el modelo que se adjunta como Anexo I.

10. Cuando el trabajador causase baja voluntaria en la empresa, se establece como obligatorio el avisar por escrito a la misma con al menos siete días naturales de antelación a la fecha de cese, debiendo entregarse al peticionario un justificante de haber recibido el aviso. Los trabajadores que incumpliesen esta obligación podrán ser objeto de sanción económica por importe de los días computados a salario base de las tablas de este Convenio, que hubieran dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado. Esta sanción se hará efectiva sobre la liquidación final que les pudiera corresponder.

Artículo 17. – Otras modalidades de contratación.

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 7% calculada sobre los conceptos



salariales de las tablas de este Convenio devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso respetando las cuantías establecidas en el artículo 49.1 c) del E.T.

La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al artículo 15.1 b) del E.T. será de doce meses en un período 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.

2. 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) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por este 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 del Sector 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 serán 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 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 periodos 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 periodo 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% 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 sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del VI Convenio General del Sector de la Construcción. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la tarjeta profesional de la construcción, cuando ello sea procedente.

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 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 aquélla. 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.

3. Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 18. – Subcontratación.

1. Las empresas afectadas por este Convenio que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se extenderá su responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 35 de este Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas.



Artículo 19. – Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras, vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del VI Convenio General del Sector de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en este artículo.

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del VI Convenio General del Sector de la Construcción en el Boletín Oficial del Estado.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.



Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un Convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 6 referido al ámbito temporal, punto 2.

Artículo 20. – Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un plus de conservación en contratas de mantenimiento de carreteras que se configura de la siguiente forma:

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 21. – Finiquitos.

1. Para que surta plenos efectos liberatorios, toda comunicación de finalización de contrato, despido, cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito redactada en documento original numerado y editado por la Confederación Nacional de la Construcción y expedido, sellado y firmado por la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos (947 201 225), cuyo modelo figura como Anexo I de este Convenio. Con la finalidad de evitar que el documento se firme antes o durante el transcurso de la relación laboral, al documento se le concede una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no será necesario observar lo dispuesto en este apartado.

2. El incumplimiento de lo previsto en este artículo llevará aparejada la improcedencia del despido según lo previsto en el artículo 55.4 del E.T. y su inobservancia podrá ser sancionada como infracción grave en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. – Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo para 2017 será de 1.736 horas.

La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia de este Convenio.

Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores su calendario laboral, enviando copia del mismo a la sede de la Comisión Paritaria del Convenio (plaza de Castilla, 1-3.ª planta, 09003 Burgos).

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



Artículo 23. – Prolongación de la jornada.

La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 24. – Jornadas especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el artículo 22 de este Convenio, las actividades siguientes:

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 22 de este Convenio. En cualquier caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco horas, sin que su distribución diaria pueda, en ningún caso, exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señale su normativa específica.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 25. – Realización de horas extraordinarias.

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

Artículo 26. – Límite de horas extraordinarias.

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

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

Artículo 27. – Retribución de las horas extraordinarias.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles serán los que figuran en la tabla del Anexo II de este Convenio.



2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

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

Artículo 28. – Vacaciones.

1. El personal afectado por este Convenio, 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, de los cuales al menos veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicio en la empresa sólo 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, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del E.T. que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el 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 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



6. En el supuesto de que el 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 al 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.

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Anexo II (columna vacaciones y extraordinarias), más la antigüedad consolidada que en su caso corresponda.

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

Artículo 29. – Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Un día, por matrimonio de hijo.

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

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

f) Un día, por traslado de domicilio habitual.

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



h) Por el tiempo empleado por el trabajador en consultas médicas, previo aviso y justificación posterior, mediante la entrega a la empresa del justificante médico.

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

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes de la misma.

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

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

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



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

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 30. – Salario base.

El salario base, para el personal afectado por este Convenio, es el especificado en las tablas salariales del Anexo II.

Artículo 31. – Plus de Convenio.

El personal afectado por este Convenio percibirá como complemento salarial por día de trabajo efectivo y en concepto de plus de Convenio la cantidad que figura en las tablas del Anexo II.

Artículo 32. – Plus de asistencia.

De conformidad con el artículo 61 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, se abonará a los trabajadores por cada día efectivamente trabajado la cantidad que figura en el Anexo II de este Convenio en concepto de plus de asistencia.

Artículo 33. – Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá exclusivamente 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.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determina, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla del Anexo II de este Convenio.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras duren cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del E.T.

Artículo 34. – Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general, el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

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



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

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

Artículo 35. – Complemento por discapacidad.

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

Grados de discapacidad Comprendidos entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

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

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

Artículo 36. – 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, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

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

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 para el año 2018 es de 40 euros y de la media dieta es de 18 euros.

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

Artículo 37. – Locomoción.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

En caso de optar por compensar los gastos de locomoción se abonarán al trabajador los kilómetros recorridos en el desplazamiento a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 38. – Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a los trabajadores a su servicio dos buzos al año, así como calzado homologado que deberá ser sustituido por otro en caso de deterioro, previa devolución del deteriorado.

Así mismo las empresas entregarán a sus trabajadores una prenda de abrigo adecuada a las funciones que desempeñen en sus puestos de trabajo en el período comprendido entre el mes de octubre a marzo y para una duración de un año.

Se pondrá igualmente a disposición de los trabajadores ropa adecuada para la lluvia, la cual permanecerá en todo caso en el centro de trabajo.

Artículo 39. – Inclemencias del tiempo.

En caso de inclemencias del tiempo se abonará el 75% del salario base, plus de Convenio y plus de asistencia sin que sean recuperables las jornadas no trabajadas por interrupción de la labor o causa de fuerza mayor. Se aplicará igualmente en aquellos casos en que el trabajador no pueda acudir por causas climatológicas al centro de trabajo, siempre que lo acredite mediante justificación razonada.

Artículo 40. – Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 33% del salario base de su categoría.

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

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

Artículo 41. – Suplemento en caso de incapacidad temporal.

Las empresas complementarán la prestación que pudiera corresponder al trabajador en los casos de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional y mientras perdure la situación de baja médica con el 25% de la



base que sirvió para calcular la referida prestación. Este complemento se aplicará desde el día 10 a partir de la fecha de la baja, hasta el día 150, ambos inclusive.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común y mientras perdure la situación de baja médica las empresas abonarán al trabajador por un máximo de dos veces al año y durante los tres primeros días el 60% del salario base, plus de Convenio y antigüedad que corresponda.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y solo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario base y pluses salariales establecidos en el presente Convenio durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Artículo 42. – Indemnizaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V. – PRODUCTIVIDAD

Artículo 43. – Tablas de rendimiento.

En todo lo referente a la productividad y tablas de rendimiento, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Título I del Convenio General del Sector de la Construcción.



CAPÍTULO VI. – OTRAS CONDICIONES

Artículo 44. – Jubilación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

2. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.

3. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la disposición final quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

1.º – Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de Convenios Colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los Convenios Colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.



2.º – Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en Convenios Colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en Convenios Colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

4. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

5. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10, apartado b) del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, las organizaciones firmantes del presente Convenio General, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a la Administración competente el establecimiento de coeficientes reductores, o en su caso, la anticipación de la edad de acceso a la jubilación de los trabajadores afectados siempre que ello no comporte para los trabajadores o empresas modificación de las bases o tipos de cotización establecidos con carácter general.

Artículo 45. – Corrección del absentismo.

Con el fin de combatir el absentismo en las empresas, el trabajador que falte injustificadamente al trabajo será privado del equivalente a 1 día de plus de Convenio por cada día de falta al trabajo. La falta al trabajo de ½ jornada equivaldrá igualmente a la pérdida de 1 día.



Esta penalidad es independiente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador por faltas injustificadas al trabajo con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 46. – Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del E.T. y por movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Artículo 47. – Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio estará integrada por cuatro representantes titulares, que habiendo formando parte de la Comisión Negociadora, serán designados de forma paritaria por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y por la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos, respectivamente.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que la norma o preceptos que hayan sido objeto de interpretación.

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria serán además de las especificadas en el artículo 108 del VI Convenio General del Sector de la Construcción para la Provincia de Burgos, la de arbitraje para resolver las discrepancias entre empresas y trabajadores surgidas en los períodos de consulta previstos para los casos de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los artículos 40 y 41 en relación con el 85 del E.T.

Se adjunta como Anexo V a este Convenio modelo de «Acta de Desacuerdo» a remitir a la Comisión Paritaria Provincial, a los efectos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 48. – Comisión provincial de la FLC.

Las partes firmantes de este Convenio se constituyen en Comisión Provincial de la Fundación Laboral de la Construcción con las competencias y funciones que contemplan los Estatutos y Reglamento de la FLC.

Artículo 49. – Formación continua.

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

a) La empresa podrá negar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Provincial Paritaria de este Convenio.



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

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

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

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

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

g) Los permisos individuales de formación se regirán por lo dispuesto en el artículo 29 del Real Decreto 694/2017.

Artículo 50. – Seguridad y salud.

En todo lo referente a los aspectos relativos a la seguridad y salud en las empresas afectadas por este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Libro II del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores que hayan visto rescindida su relación laboral con anterioridad a su publicación tendrán derecho a que se les abonen las diferencias salariales no percibidas y que hayan podido surgir como consecuencia de la negociación, pese al recibo de saldo, liquidación y finiquito que hayan firmado.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga como ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, prevaleciendo en todo caso frente a cualquier norma que no sea de derecho necesario absoluto. Por lo tanto, sustituye y anula en todos sus términos al vigente hasta la fecha que, en consecuencia, queda sin efecto alguno.

* * *



ANEXO I



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Diego de León, 50 - 2ª Pta. - 28006 - MADRID
Telf.: 91 562 45 85 - Fax: 91 561 52 69
e-mail: cnc@cnc.es - www.cnc.es

J Nº 0040301

RECIBO DE FINIQUITO

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

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 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 quince días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de expedición



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

Ejemplar empresa

* * *



ANEXO II
CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN –AÑO 2018–
TABLA SALARIAL I – PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL
APLICABLE DESDE 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2018

NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL	P. CONVENIO MENSUAL	P. ASISTENCIA MENSUAL	VACACIONES. Y EXTRAORD..	ANUAL		HORAS EXTRA
						NÚMERO	11	
I	Personal Directivo					SIN REMUNERACIÓN FIJA		
II	Personal Titulado Superior	1.238,38 €	378,26 €	133,51 €	2.200,80 €	25.854,05 €	26,06 €	
III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de 1ª	1.052,77 €	378,26 €	133,51 €	1.956,28 €	23.078,78 €	23,26 €	
IV	Jefe de Personal, Ayudante de Obras, Delineante Superior, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.024,03 €	378,26 €	133,51 €	1.919,25 €	22.651,55 €	22,83 €	
V	Jefe Administrativo de 2ª, Encargado General de Obras, Jefe de Sección, de Organización Científica del Trabajo de 1ª	995,18 €	378,26 €	133,51 €	1.882,17 €	22.222,96 €	22,40 €	

TABLA SALARIAL II – PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA
APLICABLE DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2018

NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO	P. CONVENIO DIARIO	P. ASISTENCIA DIARIO	VACACIONES. Y EXTRAORD..	ANUAL		HORAS EXTRA
						NÚMERO	3	
		335	217		3			
VI	Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Maestro Industrial, Encargado de Obra, Escultor	31,67 €	19,50 €	5,95 €	1.819,31 €	21.590,03 €	21,76 €	
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topógrafo de 1ª, Analista, Viajante, Capataz, Especialista de Obra.	30,68 €	19,50 €	5,95 €	1.782,36 €	21.147,53 €	21,32 €	
VIII	Oficial Administrativo de 2ª, Calcedor, Práctico Topógrafo de 2ª, Contramaestre, Corredor, Oficial de 1ª de Oficio.	28,47 €	19,50 €	5,95 €	1.693,11 €	20.139,43 €	20,30 €	
IX	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Consejero, Oficial de 2ª de Oficio.	27,82 €	19,50 €	5,95 €	1.666,43 €	19.841,64 €	20,00 €	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1ª,	27,23 €	19,50 €	5,95 €	1.646,42 €	19.583,96 €	19,74 €	
XI	Especialista de 2ª, Peón Especializado.	26,76 €	19,50 €	5,95 €	1.626,44 €	19.366,57 €	19,52 €	
XII	Limpiador/a y Peón.	26,76 €	19,50 €	5,95 €	1.626,44 €	19.366,57 €	19,52 €	

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN: Se estará a lo dispuesto en el Art. 25.4 del VI Convenio General de Construcción

* * *



ANEXO III

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

Empresa:

Trabajador:

Categoría:

De conformidad con lo estipulado en el artículo 16.3 del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Burgos para los años 2017 a 2021 y el artículo 24.3 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, 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

* * *



ANEXO IV

A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL

*Inaplicación de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo*

Datos de la empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código postal

Convenio/s Colectivo/s aplicable/s.....

.....

La empresa y su representación de los trabajadores comunican a esa Comisión Paritaria Provincial, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Burgos para los años 2017 a 2021 y con el artículo 17.4 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, que han finalizado sin acuerdo el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo planteada por la empresa.

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

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria Provincial para que esta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado
Representación trabajadores

Firmado
La empresa

* * *



ANEXO V

A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL

*Modificación sustancial de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo*

Datos de la empresa
Nombre o razón social
CIF Domicilio social
Localidad Código postal
Convenio/s Colectivo/s aplicable/s.....
.....

La empresa y su representación de los trabajadores comunican a esa Comisión Paritaria Provincial, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Burgos para los años 2017 a 2021 y con el artículo 108 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, que han finalizado sin acuerdo el periodo de consultas previsto por los artículos 40 y 41 del E.T. para la resolución de conflictos ante la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Se remite a la Comisión Paritaria Provincial la presente acta junto con la solicitud de modificación sustancial de condiciones de trabajo propuesta por la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de los trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria Provincial para que esta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado
Representación trabajadores

Firmado
La empresa