

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**3970** *Resolución de 20 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Ortiz.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de las empresas del Grupo Ortiz (Ortiz grupo empresarial, S.L.; Ortiz construcciones y proyectos, S.A.; Ortiz Area Inmobiliaria, S.L.; Compañía internacional de construcción y diseño, S.A.U. (CONDISA); Indag, S.A.U.; Prorax, S.A.U.; Inditec, S.A.U.; Arteisa, S.A.U.; Icma.Proakis, S.A.U.; Contratas y servicios ferroviarios, S.A.U (COSFESA); EMCA Sociedad Concesionaria, S.L y Agricasa, S.A.U) (Código de Convenio nº 9013213), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección del grupo de empresas en representación de las mismas, y de otra por el Comité intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro 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 2009.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

La Dirección de las empresas antes citadas, La Comisión Negociadora y los Miembros del Comité Intercentros del Grupo Ortiz, de las empresas afectadas, después de una amplia deliberación y previo reconocimiento de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente Convenio Colectivo, negociado por la mesa formada al efecto.

#### CAPÍTULO I

##### Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en todo el territorio nacional, esté contratado por las empresas que suscriben el presente convenio y cuyas actividades vienen determinadas y son contempladas por el presente convenio en el Anexo IV del Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el B.O.E. n.º 197, de 17 de agosto de 2007.

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

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de Enero del 2009, sin ser precisa su previa publicación en el Boletín Oficial del Estado y la duración será de cuatro años a partir de esa misma fecha.

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

El presente convenio se entenderá prorrogado anualmente desde su vencimiento, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con seis meses de antelación a su terminación. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte. Producida la denuncia previa, la negociación del presente convenio se iniciará obligatoriamente a los dos meses de haberse producido.

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

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

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

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

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 84, párrafo primero, 87.1 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se complementará con el IV Convenio General del Sector de la Construcción en las materias que en el presente así lo especifiquen, o en las no contempladas por el mismo.

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

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

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

1.º La Comisión estará formada por seis representantes de la parte empresarial y seis representantes de los trabajadores que serán vocales de la misma. La presidencia de la comisión se alternará en cada reunión por decisión de las partes.

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

3.º Tendrá las siguientes funciones:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de los acuerdos de este Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes

Cuántas actividades tiendan a una mayor eficacia en la práctica del presente convenio.

A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en este apartado, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

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

5.º Procedimiento.—Se hace expresa remisión a lo previsto en el Art. 105 del Convenio General del sector de la Construcción 2007/2011)

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

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de ingreso y contratación

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

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

#### Artículo 9. *Categorías.*

Las categorías profesionales y los criterios mínimos de cualificación de las mismas son las que se especifican en el Anexo I del presente Convenio.

La Clasificación Profesional del Grupo Ortiz se compone de dos grupos de personal:

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

#### Artículo 10. *Reconocimientos médicos.*

De acuerdo con lo establecido en las Leyes 31/1995, 54/2003 y demás que pudieran afectar en esta materia, las empresas que integran el presente Convenio y a través de su Servicio Mancomunado de Prevención Propio, realizará un reconocimiento médico previo a su ingreso, acorde con el puesto de trabajo a desempeñar y de acuerdo con las normas internas de dicho servicio, así como un reconocimiento médico anual específico a su puesto de trabajo, de carácter obligatorio a todos los trabajadores, salvo renuncia expresa del trabajador, siempre que su puesto de trabajo no pusiera en peligro la integridad física de otros trabajadores.

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

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

Personal técnico y de oficina:

Grupos del 1 al 4: Seis meses.

Grupos del 5 al 6: Tres meses.

Grupos del 7 al 8: Dos meses.

Grupos del 9 al 10: Un mes.

Grupos del 11 al 12: Quince días.

Personal de obra:

Encargados Generales: 2 meses.

Encargados, Especialistas, Capataces, Oficial Jefe de Equipo, Jefe de Equipo: 1 mes.

Resto del personal 15 días.

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

Los titulares de la Tarjeta profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la misma haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior, según se estipula en el art. 17.4 del IV convenio general de la construcción.

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

Las partes acuerdan que debido a su carácter de convenio con centros a nivel nacional y sin perjuicio de lo establecido para estos contratos en el IV Convenio General para el Sector de la Construcción, se pueda prestar sus servicios en otras provincias cumpliéndose los siguientes requisitos:

Deberá existir acuerdo expreso entre trabajador y empresa para cada uno de los distintos centros sucesivos y la duración total de los desplazamientos no podrá ser superior a tres meses en los contratos de duración inferior o igual a un año; seis meses si el contrato alcanza una duración de dos años y nueve meses si el contrato alcanzase una duración de hasta tres años..

Para el supuesto que se superen los períodos establecidos, el contrato de trabajo pasará a convertirse en indefinido.

Se acuerda que para el personal que trabaje para empresas u Organismos en las que su actividad sea el mantenimiento o construcción de infraestructuras (carreteras, vías, ferrocarriles, etc.) no le sea de aplicación los plazos máximos de desplazamiento por año estipulados en los párrafos anteriores por ser sus centros de trabajo siempre móviles y en el territorio nacional.

Los trabajadores a la finalización de este tipo de contrato percibirán una indemnización del 7% del salario percibido de Convenio para su categoría profesional.

Como resultado de la aplicación del Plan de Estabilidad firmado en el I y II Convenio y habiéndose no solo cumplido el objetivo marcado, sino que en realidad se ha superado notablemente, en términos porcentuales y absolutos, las partes acuerdan por tanto reconocer el éxito del acuerdo antes alcanzado y por ello prorrogar en los términos absolutos, (42 nuevos empleos,) el mismo empleo neto pactado en el I y II Convenio, siempre y cuando, en dicho período, el Grupo tenga un crecimiento estable sobre las variables de producción y facturación, sumándose por tanto el resultante este al número de contratos indefinidos que el Grupo de empresas existentes tenía a fecha de 1 de enero de 2009.

## Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

Contratos de formación: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para los contratos para la formación se estará a lo estipulado en el artículo 21.4 del Convenio General del Sector de la Construcción. Se pacta que los contratos para la formación que se realicen en el período de vigencia de este Convenio, al menos un 75% de los contratos realizados sean transformados en indefinidos a la finalización de los mismos, si dichos contratos son más de 10 y del 50% si su número es menor.

## Artículo 14. *Subcontratación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo estipulado en el artículo 22.1 del Convenio General del Sector de la Construcción.

## Artículo 15. *Finiquitos.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo estipulado en el artículo 92 del Convenio General del Sector de la Construcción. Salvo lo estipulado en el apartado tercero de dicho artículo que podrá ser expedido también por la empresa en formulario similar respetando el contenido del que figura en el anexo III del convenio general.

## CAPÍTULO III

### Condiciones económicas

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

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

El salario Base para el año 2009, se fija en las tablas que figuran en el Anexo II del presente Convenio, y éste se devengará por meses para los niveles mensuales y por días naturales para los niveles de retribución diaria.

Se reconoce la antigüedad consolidada que tuviera el trabajador a la firma del presente convenio, pero no devengará cantidad nueva alguna por este concepto durante su permanencia en la empresa, según el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (B.O.E. de 21 de noviembre de 1996).

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

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

## Artículo 17. *Complemento personal libre.*

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

## Artículo 18. *Plus puesto de trabajo.*

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

## Artículo 19. *Prima de productividad.*

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

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

## Artículo 20. *Extrasalarial.*

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

## Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán en los meses de junio y diciembre y el pago se efectuará entre el 18 y el día 21 de cada uno de ellos respectivamente.

La cuantía de las pagas será la reflejada en el Anexo II del presente convenio para cada categoría profesional.

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

## Artículo 22. *Dietas.*

Teniendo en cuenta que el personal encuadrado en las categorías profesionales del anexo I correspondientes a los grupos de personal Técnico y de oficina y que presta sus servicios en jornada partida, y no pudiera disponer del tiempo suficiente para ir a comer a su domicilio familiar, se establece el pago de la Ayuda de comida como compensación del gasto que por dicho concepto efectúa el trabajador. El pago se efectuará mediante formulas indirectas establecidas en el reglamento general del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Para el personal encuadrado en las demás categorías distintas de las del párrafo anterior del anexo I del convenio, se establece que solo devengarán dieta cuando se produzca desplazamiento fuera de la provincia habitual de trabajo y no sea necesario pernoctar fuera de su domicilio habitual; su importe será el de la Ayuda de comida: 9 €, . Si el trabajador fuera desplazado y tuviera que pernoctar fuera del domicilio habitual., se le abonaría la dieta completa, 42 €, .

## Artículo 23. *Plus de: Penosidad, toxicidad, peligrosidad.*

Se establece un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad para aquellos trabajadores que realicen laborales que resulten excepcionalmente penosas o peligrosas, según las descripciones y evaluaciones que se determinen en la evaluación de Riesgos por puestos de trabajo elaborada por el Servicio Mancomunado de Prevención Propio del Grupo ORTIZ y su cuantía se percibirá una vez sea aprobada por la Dirección de Prevención y no será consolidable cuando termine de realizarlas. Su percepción será la resultante de aplicar el 20% del Salario Base del Convenio.

## Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

Se abonará un plus de nocturnidad para el personal que trabaje entre las 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana y su percepción será la resultante de aplicar el 25% del Salario Base de Convenio. Si el tiempo trabajado en período nocturno fuera inferior a

cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo efectivamente trabajado y si son más de cuatro percibirá el complemento correspondiente a toda la jornada.

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

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

1.º Desplazamientos: Se entiende por desplazamiento, cuando se requiera al trabajador para prestar sus servicios, fuera de la provincia donde figure inscrito como centro de trabajo permanente. excluyéndose de su aplicación, las actividades de construcción y mantenimiento de infraestructuras (carreteras, vías, ferrocarriles, etc.).

La duración del desplazamiento será como máximo de 18 meses consecutivos o los mismos alternos en un período de dos años, salvo que la duración de la obra tenga un plazo inicial mayor, siendo la duración por tanto la aquí marcada.

Para los trabajadores temporales con contrato de fijo de obra, la duración será lo contemplado en el artículo 12 del presente Convenio,

El trabajador percibirá por dicho desplazamiento un plus denominado «Complemento Destino», que será el resultante de aplicar al salario base de convenio de su nivel económico el 30 %, más el importe de la dieta completa, si el desplazamiento es igual o inferior a 8 meses consecutivos, si es mayor a lo anterior se aplicará al salario base de convenio de su nivel económico el 40%, a partir del noveno mes y hasta la finalización de dicho desplazamiento.

El trabajador no podrá ser obligado a un nuevo desplazamiento si en los dos años anteriores ha estado desplazado más de 12 meses consecutivos o 18 meses alternos, siempre que en uno de ellos haya estado desplazado más de 6 meses. Se exceptúa lo contemplado en el artículo 12 del presente convenio para los trabajadores con contrato de fijo de obra. En el supuesto de seguir desplazado cobrará hasta la finalización del desplazamiento el complemento destino en la cuantía del 40 %

2.º Traslados: Se entiende por traslado, cuando se pacte con el trabajador un período superior al tiempo establecido como máximo para el desplazamiento, es decir 18 meses y como máximo de tres años. Durante este tiempo, se le abonará al trabajador el Complemento de Destino resultante de aplicar al salario base de convenio de su nivel económico el 25 %. Además tendrá derecho al importe de la media dieta, como si fuera su centro de trabajo permanente y al alquiler de vivienda con cargo a la empresa en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo objeto del traslado o localidad cercana.

No se considerará traslado, cuando ambas partes acuerden el cambio de centro de trabajo permanente en distinta provincia de la inscripción inicial.

#### Operativa:

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

Se podrá solicitar por parte del trabajador un anticipo de nómina para desplazamientos superiores a un mes. La cuantía será como máximo del importe de las dietas completas y el complemento de destino que le corresponda por su nivel económico y lo percibir antes de producirse el desplazamiento o como máximo en los primeros cinco días de inicio del mismo.

Para los desplazamientos inferiores al mes la cuantía especificada será la proporcional a los días de desplazamiento.

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

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

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

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Se estará a la legislación vigente de ámbito superior y como norma general solo se realizarán horas extraordinarias que resulten como ampliación de la jornada de trabajo, por motivos de cumplir plazos y no serán más de tres horas consecutivas después de terminar su horario habitual de trabajo. No habrá abono económico alguno por este concepto y serán compensadas en el trimestre en el que se realizaron con días de descanso, no pudiendo acumular más de cinco días seguidos de descanso por este motivo. Sin perjuicio de lo anterior los trabajadores de mutuo acuerdo con las empresas, podrán pactar su cobro en la cuantía que establezcan.

No obstante lo anterior la suma de horas en jornada habitual más las horas de ampliación de jornada, descontando los días de descanso nunca serán superiores a las horas de trabajo efectivo anual pactadas en el Convenio general del sector de la Construcción.

**Artículo 27. Pago del salario.**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por período vencidos y dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo. El trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos a cuenta de su nómina por un importe máximo de 500 €, salvo que, por petición escrita alegando motivos económicos que serán valorados junto con los representantes de los trabajadores para su aprobación, y el importe podrá ser de el 90 % del Salario Base del Convenio. El pago de dichos anticipos se hará efectivo entre el 12 y el 18 de cada mes. La fórmula de pago con carácter general será mediante transferencia, salvo los finiquitos que serán mediante cheque bancario o transferencia.

**Artículo 28. Absorción y compensación.**

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

Los aumentos o retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en computo anual superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

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

**Artículo 29. Cláusula de garantía salarial.**

No habrá revisión económica alguna si el pacto alcanzado cada año es superior al incremento anual del Índice de precios al consumo (I.P.C) al 31 de diciembre de cada año. En caso contrario se establece como pacto automático aplicar el IPC de esa fecha, con efectos de 1 de enero siguiente a ese año, siendo de aplicación a partir del 1 de enero de 2009.

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

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



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

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

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

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

Del 22 al 180 día de baja percibiría hasta alcanzar el 80%.

Del 181 al 540 día de baja percibiría hasta alcanzar el 100%.

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

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

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

#### Artículo 31. *Indemnizaciones.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 62 del Convenio General del Sector de la Construcción.

### CAPÍTULO IV

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

#### Artículo 32. *Jornada.*

La Jornada Laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo repartidas de lunes a viernes. La duración de la jornada durante el 2009 será de 1.738 horas, y sucesivas hasta el año 2011, según consta en el artículo 64 del convenio general del sector de la construcción. Después de esta fecha se estará a lo que se acuerde en el futuro Convenio General del Sector de la Construcción.

Se establece que el calendario laboral sea pactado por la Comisión Negociadora, antes del día 30 de Enero de cada año, y en él, se establecerán los días laborables y las fiestas denominadas de convenio que no serán consolidadas para otros años distintos, de aquél en que se pactaron. Dicho calendario se acordará en función de los Calendarios de las Fiestas Provinciales, de los respectivos centros de trabajo.

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

Se adjunta calendario laboral como anexo II al convenio.

## Artículo 33. *Jornadas especiales.*

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

Jornadas de personal de oficios cumpliendo servicios de guardia y emergencias, especificadas en contrataciones realizadas por las empresas a través de concursos, obras o servicios, adjudicados tanto por organismos públicos como privados, así como los guardas. Con independencia de las percepciones económicas que tuviesen los trabajadores afectados por los servicios especiales recogidos en este párrafo, la empresa abonará o facilitará los medios de locomoción al lugar de intervención de la emergencia así como la manutención que pudiese ocasionar dicha intervención.

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

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

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

## Artículo 34. *Horario de trabajo.*

El horario laboral para la jornada ordinaria, establecida con carácter general en el presente Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo repartidas de lunes a viernes.

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

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

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

Para los trabajadores con categorías del grupo de personal técnico y de oficina que presten sus servicios en el área de servicios generales en oficinas de carácter permanente, excluyendo de esta clasificación a los trabajadores que presten sus servicios en las oficinas de departamentos de producción, obras o concursos, se establece que durante los meses de julio y agosto, previa autorización de su director con el fin de cumplir cada departamento su servicio, la prestación de la jornada estará comprendida entre las 8.00 horas y las 15.00 horas. La distribución de las restantes horas hasta completar la jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo se distribuirá entre los meses del año, de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores del presente convenio y la representación de la empresa.

## Artículo 35. *Faltas al trabajo.*

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

Con el fin de combatir el absentismo, en el caso de que se produzcan ausencias justificadas, solo se abonará el salario base de convenio del día u horas en el que el trabajador se ausentase, salvo para lo estipulado en el apartado de licencias y permisos.

## Artículo 36. *Vacaciones.*

El personal afectado por este convenio, y sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22

días laborables de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes, prorrateándose las mismas cuando el trabajador inicie sus servicios después del primero de enero de cada año.

Distribución de periodos vacacionales:

11 días laborables, a petición del trabajador, ampliables a 15 días de común acuerdo entre las partes.

11 días laborables a decisión de la empresa, que se podrán partir como máximo en dos periodos, no siendo inferior a tres días laborales en uno de ellos.

Si un trabajador en situación de Incapacidad Transitoria, fuese dado de alta médica, en fecha posterior al 31 de diciembre de cada año y tuviera pendientes por disfrutar días de vacaciones, éstos le serán abonados a razón del 30% del Salario Base de Convenio para su categoría profesional, salvo para las bajas cuya contingencia está recogida en lo dispuesto en el modificado artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores, recogido en la disposición adicional primera de la ley 3/2007. Dicho pago se efectuará en la nómina de haberes del mes de enero siguiente al año en curso, si no sigue en situación de Incapacidad Temporal, en caso contrario en el mes siguiente a su alta médica.

En ningún caso esto sería de aplicación si el trabajador hubiera estado de baja médica, más de tres meses en el año en el que se devengan dichas vacaciones.

#### Artículo 37. *Fiestas.*

Las fiestas, serán las fijadas a nivel nacional por el Gobierno, más las propias de la comunidad autónoma, así como las locales, donde las empresas tengan centros de trabajo permanentes.

#### Artículo 38. *Permisos y licencias.*

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, salvo los indemnizatorios, estipulados en el presente convenio, si le surgiera alguno de los siguientes motivos:

1.º 15 días naturales por matrimonio. Igual número de días para la primera inscripción en el Registro habilitado al efecto para las uniones como pareja de hecho.

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

3.º Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja, padres, hermanos, hijos, abuelos y nietos así como colaterales en los mismos grados por afinidad, y 1 día natural para el resto de parientes por afinidad o consanguinidad del trabajador. Añadiéndose un día más si mediaran al menos 100 kilómetros de su residencia habitual o se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio con la correspondiente justificación. El permiso será de seis días naturales, para los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

4.º Dos días naturales por operación o enfermedad grave del cónyuge, pareja, padres, hermanos e hijos y colaterales en los mismos grados por afinidad, salvo que requiriese hospitalización que será de hasta tres días naturales, si permaneciese ingresado en centro hospitalario. añadiéndose a los supuestos anteriores un día más si mediaran al menos 100 kilómetros de su residencia habitual o se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio con la correspondiente justificación.

En los supuestos de operación o enfermedad grave para el resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia o permiso será de 2 días.

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

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

7.º Por el tiempo necesario para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal. Como norma general un máximo de cuatro horas, salvo justificación posterior por parte del trabajador. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

8.º Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, o proporcionalmente en los casos de parto múltiple que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. En el supuesto de que opten por el permiso de una hora continuada, su disfrute se producirá al principio o al final de la jornada laboral. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

9.º El trabajador, que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. tendrá el mismo derecho por parte de quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

10.º Permiso de cuatro horas para acudir al médico de familia o especialista (cuando el facultativo esté en la misma localidad en que radique el centro de trabajo), salvo que por justificación escrita necesitara ausentarse hasta la totalidad de la jornada de trabajo. Cuando el facultativo no esté en el mismo lugar de la localidad en que radique el centro de trabajo, el trabajador deberá acreditar el tiempo de permanencia en dicha consulta y el tiempo invertido en los traslados.

#### Artículo 39. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 88 y 89 del Convenio General del Sector de la Construcción y en ningún caso se podrán conceder renovaciones del periodo inicial solicitado, salvo pacto en contrario.

### CAPÍTULO V

#### Seguridad y salud

Exposición de motivos: Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de 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 riesgo y accidentes en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y especialmente a 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 éstos 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 L.P.R.L. y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas y sectores que engloba este Convenio.

## Artículo 40. *Comité de seguridad y salud intercentros.*

De acuerdo con el sistema de elección de representantes de los trabajadores en las empresas del Grupo Ortiz, y una vez finalizadas los procesos de elecciones se debe de constituir un comité intercentros, de seguridad y salud. Su constitución será en el plazo máximo de un mes de estar en vigencia el presente convenio que tendrá las siguientes competencias:

1.º Las que por ley le correspondan como órgano de representación de la seguridad y salud en el grupo con ámbito nacional y para todas las empresas firmantes del convenio.

2.º Las que se desarrollen en el reglamento interno de funcionamiento del comité de seguridad y salud del grupo.

3.º Las de asesoramiento cuando sea requerido para los comités de seguridad y salud de las empresas del presente convenio.

Los componentes del Servicio Mancomunado de Prevención Propio, 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.

Este Comité y el Servicio Mancomunado de Prevención Propio llevarán a cabo anualmente una visita a cada uno de los centros de trabajo permanentes y obras que por su importancia o envergadura se considerasen oportunas, donde se revisará in situ los mecanismos de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de crear una conciencia objetiva sobre la importancia de la prevención.

## Artículo 41. *Evaluación de riesgos.*

Será supervisada por el Comité de Seguridad y Salud:

La evaluación de riesgos y sus pertinentes revisiones.

La investigación de las causas de los accidentes por las personas que de forma conjunta sean designadas.

El Plan Anual de Prevención de Riesgos Laborales.

Los protocolos de los reconocimientos médicos periódicos y de las estadísticas que deberá emitir el Servicio Médico sobre problemas que afecten a la plantilla especificando en causante, los puestos de trabajo, los intervalos de edades y el sexo, siempre que sea posible.

Asimismo la Dirección de la empresa, comunicará a este Comité cualquier cambio sobre la Mutua Patronal, así como del inicio y fin de las Auditorias en materia de Prevención que por Ley deban ser realizadas.

Para la actualización y mejora tanto de la evaluación de riesgos como del plan que se desarrolle se realizará con carácter semestral por el Servicio Mancomunado de Prevención un informe en el cual aparezcan los nuevos métodos o criterios a los que se refiere el apartado 3º, del artículo 5, del R.D. 39/1997. Dicho informe se entregará al Comité de Seguridad y Salud para que determine la conveniencia de implementar los nuevos avances técnicos en las evaluaciones y planes de seguridad.

## Artículo 42. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

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

La elección y supervisión de los equipos de trabajo será llevada al Comité de Seguridad y Salud para su aprobación.

Artículo 43. *Información, consulta y participación de los trabajadores.*

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

Artículo 44. *Formación de los trabajadores.*

Se estará a lo dispuesto en el plan de formación específico, y desarrollado en base al IV Convenio General de la Construcción y en concreto las específicas que desde la Fundación Laboral de la Construcción se lleven a cabo realizándose su programación desde el Área de Formación y las propuestas desde el Comité de Seguridad y Salud así como la participación pedagógica en las aulas por parte de los Delegados de Prevención, en materia de prevención. La formación será realizada como norma general en el periodo de vigor de este convenio y siempre como fecha final a lo estipulado en el convenio general del sector.

Las partes se comprometen a promover la realización de un curso de primeros auxilios con destino a todos los trabajadores durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 45. *Medidas de emergencia.*

La designación de los trabajadores afectados por esta medida se deberá consensuar en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 46. *Régimen sancionador.*

En el supuesto de que se produzca una propuesta de sanción a un trabajador por haber paralizado los trabajos debido a la percepción de sufrir un riesgo grave e inminente, el Comité de Seguridad y Salud, emitirá informe preceptivo no vinculante en el plazo de los siguientes tres días.

Artículo 47. *Vigilancia de la salud.*

Se realizará un reconocimiento médico previo al ingreso en el trabajo, acorde con el puesto a desempeñar, así como otro reconocimiento periódico de carácter anual, igualmente acorde a su puesto de trabajo, según los protocolos establecidos por el Servicio Médico, integrado en el Servicio Mancomunado Propio del Grupo Ortiz. En todo caso, en los reconocimientos anuales, con independencia del puesto que se ocupe, incluirá a las trabajadoras la revisión ginecológica.

El tiempo invertido en llevar a cabo los reconocimientos médicos, será considerado como tiempo efectivo de trabajo y en el caso de trabajadores con sistema a turnos o nocturnos éste tiempo se hará con cargo a la jornada posterior al día del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico laboral por cada trabajador.

Además se solicitará a la Mutua concertada un informe semestral de las actuaciones llevadas a cabo en todo lo referente a los servicios que preste, tanto de asistencia sanitaria, asesoramiento técnico, etc.

Artículo 48. *Documentación.*

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

Artículo 49. *Coordinación de actividades preventivas.*

Se estará a lo dispuesto en el Cuaderno de la Empresa Subcontratista elaborado por el Servicio Mancomunado de Prevención del Grupo Ortiz.

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

Cuando se den casos de maternidad o período de lactancia se informará por el Comité de Seguridad y Salud, si así se considera con los resultados de la evaluación de riesgos o partes médicos, las funciones que dicha trabajadora puede desarrollar y el puesto de trabajo al cual se ha de trasladar, en su caso.

## Artículo 51. *Formación de los delegados de prevención.*

Los cursos serán financiados por la empresa y deberán ser de interés para las propias actividades que se desarrollen en esta materia. La realización de dichos cursos deberán realizarse a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

El contenido formativo para los delegados de prevención deberá ser concordante con el mandato del art. 37.2 y las facultades del art. 36.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 70 horas.

## Artículo 52. *Delegado de prevención de empresa.*

Se establece que con el fin de coordinar las acciones concretas en materia de prevención de riesgos laborales, los Sindicatos firmantes del Convenio (FECOMA-CC. OO. y MCA-UGT) que tienen la representatividad necesaria aporten un colaborador por cada uno de los dos Sindicatos que figurará en la plantilla de la Empresa adscrito al Servicio Mancomunado de Prevención, denominado «Delegado de Prevención de Empresa), que tendrá una cualificación formativa y profesional suficiente, acreditada y relacionada con el sector de la construcción siendo ésta con carácter general, salvo pacto en contrario, de grado universitario de carreras relacionadas con el sector y que además disponga del título de Técnico de Prevención de nivel Superior.

Ejercerá las siguientes funciones y competencias en el ejercicio de su actividad laboral:

Colaborar en la elaboración, corrección, análisis, estudio y aprobación del sistema preventivo del grupo.

Facilitar información junto con el Servicio Mancomunado de Prevención del grupo, de la aplicación del sistema preventivo en los Centros de Trabajo.

Asistencia junto con los Técnicos de Prevención del grupo a las visitas de coordinación de seguridad promovidas por la Dirección de la Empresa o por los clientes del grupo.

Participación en el Comité de Seguridad y Salud, del Grupo.

Cuantas otras medidas contribuyan a la mejor aplicación de la prevención en los centros de trabajo de las empresas que suscriben el presente Convenio.

El delegado de prevención podrá ejercer en funciones relacionadas con el medio ambiente en las siguientes materias:

1.º Promover y fomentar la formación e información de los trabajadores en la legislación medioambiental aplicable, así como en el sistema de gestión medioambiental y en las buenas prácticas medioambientales aprobadas por el Grupo Ortiz.

2.º Ejercer junto con los técnicos del Departamento de Calidad, prevención y gestión medioambiental aplicable de la empresa la vigilancia en cuanto al cumplimiento de la normativa y procedimientos en esta materia aprobados por el Grupo Ortiz.

El delegado sindical estará sujeto al sigilo profesional tal y como viene estipulado en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El delegado sindical no podrá presentarse a las elecciones a delegado de personal ni ocupar otro puesto de representación de los trabajadores distinto por el que ha sido contratado.

## Artículo 53. *Ropa de trabajo.*

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

Para el colectivo de mandos intermedios, maquinistas y conductores de vehículos pesados y guardas de obra, al ingreso al trabajo y hasta su deterioro, 1 casco de seguridad, 2 chaquetillas, 2 camisas y 2 pantalones un anorak de invierno, un par de zapatos o botas de seguridad y en invierno si se requiere unas botas de agua. Y para el periodo de verano 2 camisas y 2 pantalones.

Para el colectivo de personal operario, al ingreso al trabajo y hasta su deterioro, 1 casco de seguridad, 2 monos de trabajo (que se pueden sustituir por 2 chaquetillas y 2 pantalones), un anorak, un par de guantes de trabajo, 1 cinturón lumbar, un par de zapatos o botas de seguridad. En invierno si se requiere unas botas de agua y un traje de agua y para el período de verano 2 camisas y 2 pantalones.

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

### Disposición final primera.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas que lo suscriben así como los trabajadores representados comprendidos dentro del ámbito de aplicación, según determina el apartado tercero del artículo 82 del Estatuto de los trabajadores.

### Disposición final segunda.

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

### Disposición final tercera.

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

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

### Disposición final cuarta.

Las partes convienen en que dado el carácter de convenio único para las empresas, la representación sindical sea la del Comité Intercentros.

### Disposición final quinta.

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

### Disposición final sexta.

Plan de igualdad y medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.–En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto al deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las partes firmantes han convenido que dado el carácter de convenio colectivo para el grupo de empresas que lo firman, el Plan de Igualdad que se



elaboré desde la dirección única de las empresas del Grupo Ortiz, será de aplicación a todas y cada una de las empresas aunque por número de trabajadores, alguna de ellas no tuviera la obligación de establecer un plan de igualdad de acuerdo con lo preceptuado en la ley a la que este apartado hace referencia.

Medidas:

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

2.º Se establece para los trabajadores que necesiten continuar con la reducción de la jornada estipulada en el apartado noveno del artículo 38, del convenio, como continuación de la Guarda Legal a disfrutar para los trabajadores que tengan menores con edad comprendida entre los 8 y 10 años, y/ o, para el cuidado de dicho menor. Los trabajadores podrán solicitar dicha ampliación y les será concedida en su caso, mediante estudio y aprobación de la dirección y conocimiento de la representación de los trabajadores. Igualmente será de aplicación, en el caso de adopción de un menor hasta el límite de la edad anteriormente establecida.

3.º Horario Flexible: La jornada habitual de trabajo podrá ser adaptada en el inicio o fin de la jornada en media hora, previa aprobación del responsable del departamento o centro solo para el periodo en el que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de guarda legal para el cuidado de un menor de 0 a 8 años.

4.º Los trabajadores/as a jornada completa con una antigüedad mínima de doce meses y con hijos menores de 2 años tendrán derecho a cheque guardería, tengan o no solicitada Guarda Legal, por un valor del 90 € mensuales si no se hubiera optado por la reducción de jornada. Si o se ha reducido la jornada el valor del cheque de guardería será por el importe de 75 € mensuales. Para los trabajadores a tiempo parcial el valor del cheque guardería será por el que le hubiera correspondido a un trabajador a tiempo completo con reducción de su jornada. El pago del cheque queda sujeto a la acreditación fehaciente al fin convenido y durante los meses de asistencia del menor a la guardería.

5.º Tres días naturales por parto del cónyuge del trabajador, así como en el caso de adopción, que serán previos y sin obligación de mediar días intermedios a los 13 días estipulados por paternidad en la disposición adicional décimo primera, apartado 10, de la ley 32/2007, que modifica el artículo 48 la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO I

### Categorías profesionales y criterios mínimos de cualificación

La clasificación profesional aquí recogida así como los requisitos exigidos para la asignación de las categorías profesionales y los niveles económicos contemplados en el presente convenio se basan en los parámetros relacionados con la experiencia, formación y antigüedad en el puesto de trabajo durante la permanencia de los trabajadores en el sector.

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

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

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

- 1.º Las acciones formativas contempladas en el IV convenio general del sector de la construcción.
- 2.º Las acciones formativas contempladas en la ley de prevención de riesgos laborales para capacitación de Técnicos de prevención para el ejercicio de las funciones seguridad de nivel básico, intermedio y superior.
- 3.º Cursos de formación interna contemplados en el plan de formación aprobado, de acuerdo con el sistema interno para capacitación para el desarrollo de funciones de mando intermedio, así como de aseguramiento de la calidad y medio ambiente para todas las categorías del convenio, según las normas de AENOR o similar, como las acciones formativas de la Fundación Laboral de la Construcción.

### *Personal técnico y de oficina*

1. Alta Dirección.
2. Directores.
3. Jefes de Departamento Técnico, Jefe de Personal, Jefes de Departamento Administrativo.
4. Delegados de Zona, Jefes de Grupo de Obras, Jefes Técnicos.
5. Jefes de Obra, Jefes de Oficina Técnica, Jefes Administrativos, Secretarías/os de Dirección.
6. Técnicos de Obra, Jefes de Producción, Técnicos Administrativos, de Prevención, Sanitarios, de Dpto Técnico, de Oficina Técnica y Secretarías/os de Comunicaciones.
7. Ayudantes Técnicos, Delineantes 1ª, Oficiales Adm. de 1ª, Secretarías/os
8. Auxiliares Técnicos, Delineantes, Oficiales Administrativos de 2ª, Jefes de Almacén.
9. Auxiliares Administrativos de obra, y Auxiliares Administrativos de oficina, Ayudantes de Organización.
10. Listeros, Conserjes, Almacenistas, Guardas y personal de seguridad.
11. Personal de Limpieza.
12. Aprendices y peones de limpieza viaria.
13. Comerciales.

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

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

- Presidente Grupo Ortiz.
- Vicepresidente del Grupo Ortiz.
- Directores Generales del Grupo Ortiz.
- Secretario General del Grupo Ortiz.

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

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

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

Nivel económico 3. Direcciones con ámbito de empresa: Directores

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

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

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

Nivel económico 5. Jefaturas con ámbito de grupo:

Jefes de Departamento Técnico.

Jefes de Departamento Administrativo.

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

Jefes del Área comercial inmobiliaria.

Jefes de departamentos técnicos.

Jefes Financieros.

Jefes de contabilidad.

Jefes de Administración.

Jefes de Personal.

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

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

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

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

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

Categorías asimilables a este nivel:

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

Jefe Técnico del Departamento de calidad y gestión medioambiental.

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

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

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

Nivel económico 9 y 10:

Jefe del Departamento de Compras del Grupo dependiente del Director General del Grupo.

Jefe de los Servicios Generales dependiente del Director General de Administración del Grupo.

Jefes Técnicos del Departamento de Estudios de Ingeniería.

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

Podrán ascender al nivel 9 los trabajadores del nivel 10 que acrediten una antigüedad en el nivel 10 de 5 años o su ámbito de actuación sea de al menos 2 empresas sin llegar a abarcar la totalidad de las empresas del Grupo. Todos los trabajadores en esta categoría tendrán que realizar un curso de calidad y medio ambiente impartido por la Dirección de Calidad de acuerdo a los criterios de la norma y su aplicación en el grupo de empresas. Se establece el contenido formativo en prevención de riesgos laborales para responsables de obra y técnicos de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas.

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

Nivel económico 11 y 12:

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

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

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

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

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

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

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

Nivel económico 13 y 14:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivel económico 20 y 21:

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

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

Grupos profesionales sujetos a horarios, edad y formación específicas:

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

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

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

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

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

Nivel económico 24 y 25: Aprendices.

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

Edad entre 16-18 años.

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

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

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

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

Categorías profesionales y criterios mínimos de cualificación de mandos intermedios y operarios de los grupos de:

Personal de obras de construcción en general.

Personal de centros de instalación de energías.

Personal de construcción mantenimiento de vías férreas.

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

El Convenio establece tres grupos para el personal operario y mandos intermedios: Personal de Construcción, Personal en Centros de Instalaciones de Energías, Personal de construcción, mantenimiento y reparación de vías férreas; para los que se establecieron unas categorías que determinaban las carreras profesionales.

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

### *Personal de obras de construcción en general*

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

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

Cualificación: Ninguna.

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

Peón especializado: N/C 30.

Cualificación:

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

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

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

Ayudantes: N/C 29-26.

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

Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como Ayudante o de trabajo en la empresa como peón, previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y por la Representación de los Trabajadores. En dicho informe los criterios

mínimos de calificación serán los que se determinen en los reglamentos de desarrollo de las cualificaciones profesionales.

Si cumpliéndose los requisitos establecidos, el informe fuera desfavorable, e establece que tiene que transcurrir un tiempo comprendido entre 8 y 12 meses para poder solicitar de nuevo el ascenso de categoría. También se asimilan a esta categoría los restauradores que realicen trabajos con herramienta de mano.

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

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

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

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

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

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

Ayudantes especialistas: N/C 25-24.

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

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

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

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

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

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



contrato de las prácticas para el desempeño de sus funciones y que acrediten una antigüedad de dos años con el nivel 25 o el mismo tiempo de experiencia en el sector desempeñando esas mismas funciones.

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

Oficiales: N/C 23-16.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

N/C 18: Cualificación: lo estipulado en el nivel 21 más polivalencia en el desempeño de sus trabajos por realizar al menos tres oficios de los que se especifican a continuación: albañil, yesaire, escayolista, alicatador, soldador, tabiquero, ladrillero, carpintero, encofrador, ferrallistas, cerrajero, pintor, chorreador y gunitador. Se asimilan a esta categoría los restauradores que realicen trabajos artísticos y con dependencia propia en la elaboración de los mismos

Formación: Curso de formación preventiva con una duración de al menos 8 horas (aula permanente) de prevención de riesgos laborales proporcionado por la empresa, así como

la determinación de un módulo formativo en función del nivel específico del oficio que desarrolla el trabajador y que tendrá una duración mínima de 20 horas.

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

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

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

Oficiales especialistas: N/C 15-13.

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

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

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

N/C 14: Cualificación y Formación: Formación que acredite carné homologado profesional para el desempeño de sus funciones y un curso de 60 horas en seguridad. Experiencia mínima de cinco años en el sector o 2 años en el nivel 15 en la empresa, previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. El plazo para solicitar de nuevo el ascenso si este ha sido denegado será de 8 a 12 meses. También se asigna este nivel los conductores de máquinas retroexcavadoras – cargadoras (mixtas) y los trabajadores que cumplan los requisitos del nivel 15 y presten su trabajo en centros que requieran desplazamiento fuera de la provincia donde estén contratados por periodos igual o superior a 3 meses en el periodo de un año si se produce en un intervalo de al menos dos años.

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

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

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

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

N/C 12: Cualificación y Formación: Experiencia mínima de tres años de trabajo efectivo en la empresa con el nivel 16 o bien dos años realizando tareas de apoyo características de este nivel y previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores.

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

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

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

Maquinistas: N/C 8-7.

N/C 8: Cualificación y Formación: Conductores de maquinaria pesada de construcción. Experiencia de al menos 5 años en el sector como maquinista o el mismo tiempo en la empresa en el nivel 15 al 13 y hayan superado las prácticas para la conducción de máquinas pesadas.

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

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

Capataces:

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

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

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

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

Encargados: N/C 4-2.

N/C 4: Cualificación y Formación: Experiencia de al menos 3 años en el sector como encargado o 7 años como capataz. Promoción interna en la empresa después de haber estado 2 años en el nivel 5, o 7 años si viene del nivel 6, previo informe de la empresa y la

representación de los trabajadores de estar capacitado para el desempeño de las funciones de esta categoría.

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

N/C 3: Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 4 más una experiencia de al menos cinco años en obras superiores a 3.000.000 € de presupuesto de obra. También para encargados que tenga a su cargo personal en al menos 2 o más centros de trabajo(es necesario una permanencia de al menos 5 años en el sector o en la empresa en el nivel 4).

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

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

Encargados generales: N/C 1.

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

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

### *Personal centros de instalaciones de energías*

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

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

Jefes de equipo de instaladores:

N/C 10: Cualificación: Categoría que se establece para trabajadores que tengan a su cargo Instaladores homologados y/o personal con formación de especialista de acuerdo a la clasificación de actividades incluidas para el peón especializado de este convenio. Experiencia en el sector o en la empresa con el nivel 15 de al menos 5 años.

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

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

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

*Personal de construcción mantenimiento de vías férreas*

- 2/1/13 Encargado General.
- 2/2/15 Encargado, Maquinista de Vía.
- 2/3/27 Capataz, soldador de Vía.
- 2/4/29 Oficial 1.<sup>a</sup> de Vía.
- 2/5/30 Ayudante de Vía.
- 2/5/31 Peón de vía.

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

N/C1: Encargado General: Cualificación: Experiencia al menos de 10 años y al menos 5 años de encargado en el sector ferroviario en la especialidad de montaje de vías ferroviarias y demás instalaciones como catenarias, señalización y comunicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL

**CALENDARIO LABORAL 2009 GRUPO ORTIZ**

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	F.N.	D	D	8	F.N.	8	8	S	8	8	D	8
2	8	8	8	8	F.A.	8	8	D	8	8	F.C.	8
3	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
4	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
5	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
6	F.N.	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	F.N.
7	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F.C.
8	8	D	D	6	8	8	8	S	8	8	D	F.N.
9	8	8	8	F.N.	S	8	8	D	8	8	F.L.	8
10	S	8	8	F.N.	D	8	8	8	8	S	8	8
11	D	8	8	S	8	F.A.	S	8	8	D	8	8
12	8	8	8	D	8	F.C.	D	8	S	F.N.	8	S
13	8	8	8	F.C.	8	S	8	8	D	8	8	D
14	8	S	S	8	NLNR	D	8	8	8	8	S	8
15	8	D	D	8	F.L.	8	8	F.N.	8	8	D	8
16	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
17	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
18	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
19	8	8	F.N.	D	8	8	D	8	S	8	8	S
20	8	8	F.C.	8	8	S	8	8	D	8	8	D
21	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
22	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
23	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	4
24	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	NLNR
25	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F.N.
26	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
27	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
28	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
29	8		D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
30	8		8	8	S	8	8	D	8	8	8	F.C.
31	S		8		D		8	8		S		NLNR
	160	160	160	150	144	160	184	168	176	168	152	132

Total Horas	1914
Vacaciones	176
Total	1738
Efectivas	1738
Diferencia	0

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

Efectivas	Vacac.	SUMA
1738	176	1914

2010	
1	F.N.
2	S
3	D
4	
5	
6	F.N.
7	
8	
9	S
10	D

## ANEXO III

## Tablas Económicas de Personal Técnico y de Oficina

Nivel anexo I	Nivel económico	S. Base — Euros	Extrasalarial — Euros	Pagas extras — Euros	Bruto anual — Euros
1	1	5.400,08	105,45	5.429,38	76.819,67
2	2	4.628,64	105,45	4.806,38	66.316,33
2	3	4.242,94	105,45	4.522,35	61.119,85
2	4	3.857,20	105,45	4.250,82	55.947,99
3	5	3.085,46	105,45	3.417,58	45.020,56
3	6	2.699,79	105,45	2.792,51	39.142,44
3	7	2.468,14	105,45	2.584,19	35.945,98
4	8	2.313,87	105,45	2.445,30	33.816,97
4	9	2.121,04	105,45	2.236,97	31.086,34
4	10	1.928,05	105,45	2.028,64	28.353,74
5	11	1.735,23	105,45	1.973,09	25.928,92
5	12	1.619,39	105,45	1.973,09	24.538,82
6	13	1.465,15	105,45	1.973,09	22.687,95
6	14	1.390,44	105,45	1.849,38	21.544,02
7	15	1.272,26	105,45	1.695,33	19.817,71
7	16	1.233,58	105,45	1.500,88	18.964,65
7	17	1.202,29	105,45	1.539,74	18.666,89
8	18	1.156,49	105,45	1.403,66	17.845,08
8	19	1.141,06	105,45	1.403,66	17.659,95
9	20	1.117,95	105,45	1.361,99	17.299,33
9	21	1.079,30	105,45	1.334,23	16.779,98
10	22	1.040,73	105,45	1.320,34	16.289,42
10	23	1.010,04	105,45	1.316,65	15.913,66
11	24	870,85	105,45	1.228,64	14.067,39
12	25	586,50	105,45	808,48	9.814,89
13	26	979,80	105,45	1.067,39	15.052,37
13	27	908,80	105,45	1.000,70	14.066,98

## Tablas Económicas de Personal de Mandos Intermedios y Operarios

## 1. Personal de Obras de Construcción en General

## 2. Personal Centros de Instalaciones de Energía

Nivel económico	Categorías	S. Base — Euros	Comp. Pto. Trabajo — Euros	Extra salarial — Euros	Pagas extras — Euros	Bruto anual — Euros
1	Encargado General . . . . .	69,36	15,47	105,45	3.213,46	36.616,02
2	Encargado . . . . .	65,49	14,30	105,45	3.004,71	34.503,94
3	Encargado . . . . .	57,76	13,52	105,45	2.656,83	30.800,66
4	Encargado . . . . .	55,06	7,73	105,45	2.378,51	27.869,00
5	Capataz . . . . .	53,11	7,34	105,45	2.239,35	26.785,58
6	Capataz . . . . .	52,36	6,96	105,45	2.100,32	26.143,55
7	Maquinistas Especialista . . .	53,11	7,34	105,45	2.239,35	26.785,58
8	Maquinistas Especialista . . .	52,36	6,96	105,45	2.100,32	26.143,55
9	Jefe de Equipo Instaladores.	51,58	6,57	105,45	2.058,44	25.680,68
10	Jefe de Equipo Instaladores.	50,03	6,19	105,45	1.961,04	24.828,73
11	Oficial Jefe de Equipo. . . . .	49,26	5,80	105,45	1.961,04	24.453,75
12	Oficial Jefe de Equipo. . . . .	47,71	5,41	105,45	1.821,89	23.518,32



Nivel económico	Categorías	S. Base – Euros	Comp. Pto. Trabajo – Euros	Extra salarial – Euros	Pagas extras – Euros	Bruto anual – Euros
13	Oficial 1. <sup>a</sup> especialistas. . . . .	46,95	5,41	105,45	1.807,97	23.210,80
14	Oficial 1. <sup>a</sup> especialistas. . . . .	46,15	5,03	105,45	1.766,23	22.744,08
15	Oficial 1. <sup>a</sup> especialistas. . . . .	44,62	4,65	105,45	1.710,55	21.982,51
16	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	44,24	4,65	105,45	1.710,55	21.845,59
17	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	43,84	4,24	105,45	1.682,73	21.546,45
18	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	43,08	3,87	105,45	1.654,90	21.122,71
19	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	42,23	3,87	105,45	1.627,06	20.755,86
20	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	41,90	3,87	105,45	1.599,23	20.579,87
21	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	41,52	3,87	105,45	1.571,40	20.387,31
22	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	41,15	3,87	105,45	1.543,57	20.193,26
23	Oficiales 1. <sup>a</sup> Oficios . . . . .	40,76	3,87	105,45	1.543,57	20.052,21
24	Ayudante Especialista . . . . .	39,21	4,65	105,45	1.473,99	19.537,21
25	Ayudante Especialista . . . . .	38,44	4,24	105,45	1.432,24	19.073,33
26	Ayudante Oficios . . . . .	37,66	3,87	105,45	1.404,42	18.641,34
27	Ayudante Oficios . . . . .	36,88	3,49	105,45	1.390,51	18.241,32
28	Ayudante Oficios . . . . .	36,11	3,49	105,45	1.390,51	17.957,94
29	Ayudante Oficios . . . . .	35,72	3,49	105,45	1.390,51	17.816,90
30	Peón Especializado . . . . .	35,35	3,49	105,45	1.376,58	17.652,14
31	Peón . . . . .	34,56	2,31	105,45	1.362,66	17.054,17
32	Aprendiz . . . . .	26,84	1,55	105,45	847,78	13.021,67

### Tablas Económicas de Personal de Mandos Intermedios y operarios

#### 1. Personal de Construcción, mantenimiento y reparación de vías Férreas

Nivel económico (*)	Categorías	S. Base – Euros	Comp. Pto. Trabajo – Euros	Extrasalarial – Euros	Pagas extras – Euros	Bruto anual – Euros
2/1/13	Encargado General . . . . .	47,03	5,41	105,45	1.807,97	23.240,40
2/2/15	Encargado, Maquinista de Vía. . . . .	44,69	4,65	105,45	1.710,55	22.008,91
2/3/27	Capataz , Soldador de Vía . . . . .	36,95	3,49	105,45	1.390,51	18.266,43
2/4/29	Oficial 1. <sup>a</sup> de Vía . . . . .	35,79	3,49	105,45	1.390,51	17.840,67
2/5/30	Ayudante de Vía . . . . .	35,35	3,49	105,45	1.376,58	17.652,14
2/6/31	Peón de vía . . . . .	34,56	2,31	105,45	1.362,66	17.054,17

(\*) La división del nivel es la siguiente 2/ se corresponde con la tabla de mandos intermedios, la siguiente (1,2,3, 4, 5) el nivel propio de la categoría del grupo y la tercera posición (13,14,27,30, 31) es la equiparación del nivel con las otras actividades del grupo que están contempladas en el sector de la construcción.