

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

1669 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo para el sector de las Industrias del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0133/2017; denominado Industrias del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia; código de convenio nº 30000345011981; ámbito sector; suscrito con fecha 12/12/2017, por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 23 de febrero de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

Texto del convenio colectivo para las industrias del sector de la construcción y obras públicas de la Región de Murcia

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes Signatarias.

1. Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, CC.OO. de Construcción y Servicios Región de Murcia y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) Región de Murcia, como representación sindical y, de otra parte, la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia (FRECOM), en representación empresarial.

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

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

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

2. En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobará o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio Colectivo afectará a las empresas del Sector de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia, comprendidas en el artículo 3 y Anexo I, apartados A, B, C, D y E, del Convenio General del Sector de la Construcción, y normas que lo desarrollen.

2. Será de aplicación el Convenio Regional vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

3. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del VI Convenio General del Sector en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación en tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

Artículo 4. Vigencia.

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2017. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2017, salvo para aquellos aspectos en los que expresamente se haya pactado una entrada en vigor diferente en el presente Convenio o en el VI Convenio General.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo referente a:

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

- Plus de conservación en contratatas de mantenimiento de carreteras, Disposición adicional quinta, punto 1 del VI Convenio General, y en todo caso durante la vigencia de la contrata que corresponda.

- Comisión Paritaria.
- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

Artículo 5. Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.

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

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

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

4. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas. Derecho supletorio.

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicable, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral-General, y en el VI Convenio General del Sector de la Construcción, y normas que lo desarrollen.

Artículo 7.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Conforme a lo recogido en el artículo 12.1.b) del VI Convenio General, sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo hemos de remitirnos al Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17 de dicho VI Convenio General.

Capítulo II**Condiciones generales de ingreso****Artículo 8.- Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de diez días siguientes a su concertación el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos descritos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de Diciembre por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregara una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.4 referente al contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

6. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

7. Una vez considerado apto el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

8. Las partes firmantes de este convenio a través de sus organizaciones se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes al margen de la Ley y del Convenio Colectivo pretendan imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

Artículo 9.- Vigilancia de la salud.

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos de exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajadores con riesgos de exposición al amianto, para el resto de supuestos, se estará en lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo dispuesto en el punto 1 de este mismo artículo.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 10.- Período de prueba.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.

Niveles VI al X: dos meses.

Resto de personal: quince días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: un mes.

Resto de personal: quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Capítulo III

Contratación

Artículo 11.- Contratación.

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

Artículo 12.- Contrato fijo de plantilla.

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

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

Artículo 13.- Contrato fijo de obra.

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

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

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1. a) del E.T, continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del Art. 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del VI Convenio General.

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

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la construcción y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 11 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

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

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 11 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 16 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Art. 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 14.- Otras Modalidades de Contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1. b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

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

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

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

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

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del VI Convenio General. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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

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

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

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

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

Conforme a la disposición transitoria cuarta de la Convenio General, en concordancia con lo dispuesto en la disposición transitoria 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años sin que le sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo anterior.

d) En los contratos para la formación y aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

i) La retribución de los contratos para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del presente Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo:

Colectivos de la letra c) de este artículo:

1.º año: 60 por 100.

2.º año: 70 por 100.

3.º año: 85 por 100.

Colectivos de la letra d) de este artículo:

1.º año: 95 por 100.

2.º año: 100 por 100

Los trabajadores con contrato para la formación en vigor, que a la fecha de publicación de este convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) El plus extrasalarial regulado en el artículo 25 del presente Convenio Regional se devengará por los trabajadores con contrato para la formación en igual cuantía que el señalado en el presente Convenio para el resto de trabajadores.

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

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

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

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

Artículo 15. Subcontratación.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 36 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

Artículo 16. Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos y vías públicas y alcantarillado.

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

En las contrataciones de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación de presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación,

pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que llevan a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2, del VI Convenio General.

Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Artículo 17.- Jornada.

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2017 será de 1.736 horas.

2. La jornada ordinaria del sector será de cuarenta horas semanales desarrolladas de lunes a viernes inclusive, durante la vigencia del presente Convenio. Se adjunta como Anexo VI, Calendario Laboral de 2018.

3. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo y especialmente en lo relativo a las altas temperaturas en la Región de Murcia, se pactará a nivel de empresa, entre la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito,

quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

4. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el Calendario Laboral pactado en el Convenio o, en su caso, el del propio centro de trabajo.

5. Respecto a la prolongación de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Convenio General del Sector de la Construcción.

6. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo en las condiciones fijadas en el Artículo 69 del Convenio General.

7. Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, prevista con carácter general en este convenio, las jornadas especiales desarrolladas en el artículo 71 del Convenio General.

8. Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un período de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

9. El personal técnico, administrativo y subalterno de oficinas no ubicadas en obras, durante el período del 15 de mayo al 15 de septiembre, realizarán jornada continuada de 8 a 15'15 horas de lunes a viernes inclusive.

Artículo 18. Inclemencias del tiempo y recuperación de horas no trabajadas.

1. Cuando el personal se presente en la obra a la hora de comienzo de la jornada y por razón de inclemencias del tiempo, tales como lluvia, nieve, viento, etc., no se inicien los trabajos, los trabajadores devengarán la retribución fijada en las tres columnas de la tabla salarial del presente Convenio, durante el tiempo que permanezcan inactivos.

El jefe de obra decidirá la no iniciación, paralización o continuación de los trabajos.

2. Se recomienda a las partes, se evite la presencia inactiva de los trabajadores, durante toda la jornada.

3. En cuanto al desarrollo de este artículo se estará a lo dispuesto en el VI convenio General del Sector de la Construcción en cuanto a la suspensión de contrato por ser materia reservada al mismo.

Artículo 19. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso su disfrute en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

4. En los contratos temporales cuya duración no coincida con el año natural y no se disfruten sus vacaciones por necesidades de la empresa, su importe se abonará en la liquidación final del contrato que se practique al trabajador.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutadas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

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

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

9. Los turnos de vacaciones se programarán entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del día 15 de Mayo de cada año.

10. Las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, sin que puedan ser sustituidas por compensación en metálico, estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario diario.

11. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, excepcionalmente y por necesidades ineludibles de alguna de ambas partes, que deberá ser apreciada de común acuerdo entre las representaciones sindicales antes indicadas y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta de disfrute de vacaciones. En

caso de desacuerdo se someterá al arbitraje de la Autoridad Laboral, sin iniciarse las vacaciones hasta que la misma resuelva.

12. La retribución de las vacaciones tendrá la cuantía que se determine en la columna cuarta de las tablas salariales, más la antigüedad consolidada a quien corresponda, del presente Convenio.

Artículo 20. Días no laborables.

1. Siempre que el centro de trabajo o la empresa no tengan calendario laboral propio, se considerarán días no laborales los que se señalen para cada año por la Comisión Paritaria en el calendario laboral pactado para el concreto año, y sin que tales días pierdan su carácter laboral para el resto de años o para futuros convenios. Siendo retribuidos según las tres primeras columnas de la tabla salarial. Se adjunta como Anexo VI Calendario Laboral del año 2018.

2. En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, o alguna de ellas coincida con los días anteriormente indicados, se considerará también festivo el día laboral anterior o posterior a dicha festividad.

3. El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

Artículo 21. Licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) 1 día, por matrimonio de hijo.

d) 3 días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) 3 días naturales, por enfermedad o accidente grave u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) 1 día, por traslado del domicilio habitual.

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

h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

i) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá cuatro horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en la misma población, o de un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 3 días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo V

Percepciones económicas: Conceptos y estructura

Artículo 22. Percepciones económicas.

1. Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa. Todo ello en los términos especificados en el artículo 47 y 48 del Convenio General del Sector de la Construcción.

2. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. Tal condición y naturaleza tiene la Prima de Asistencia recogida en las Tablas Salariales del Convenio.

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido. Tal consideración tiene los Beneficios Asistenciales y Suplidos recogidos en las Tablas Salariales del Convenio.

3. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo 47 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 23. Salario base.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que figuran en la Columna primera de la Tabla Salarial aplicable a cada uno de los niveles y categorías publicada en el BORM. Se adjunta como Anexo I tabla salarial año 2017.

2. En las explotaciones de canteras y piedras industriales, y en aquellas otras actividades cuyas categorías profesionales no se reseñen en esta Tabla, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio General y en su Anexo X y XI.

Artículo 24. Prima de asistencia.

1. Esta prima tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la Tabla Salarial aplicable para cada nivel o categoría publicada en el BORM.

2. Se concede esta prima por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los salarios. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Convenio General.

Artículo 25. Beneficios asistenciales y suplidos.

1. El presente artículo es materia reservada al VI Convenio General del Sector de la Construcción por lo que se transcribe su redacción en los siguientes puntos.

2. Con el fin de compensar los gastos que se produzcan a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismo, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece este plus extrasalarial de distancia y transporte.

3. Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la tercera columna de la Tabla Salarial aplicable para cada nivel o categoría publicada en el BORM.

4. Se concede este plus por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los salarios. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.3 y 60 del VI Convenio General.

5. En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje y locomoción o transporte urbano. Cuando el kilometraje o la distancia rebasa la cuantía diaria del plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa al trabajador.

Artículo 26. Tablas salariales.

Ante la grave situación económica del sector e insistiendo en la importante responsabilidad que ejercen los agentes sociales de cara al mantenimiento de las empresas y fomentar el mantenimiento del empleo de los trabajadores, se acuerda una revisión de las tablas salariales del año 2016 con efectos de 1 de enero de 2017, del 1.9 por ciento y que serán las vigentes para todo el año 2017.

Artículo 27. Pago de las percepciones económicas.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tenga derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

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

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 28. Antigüedad consolidada.

1. Se aplicará la Tabla de Antigüedad Consolidada que figura como Anexo II del presente convenio, con efectos 1.º de Enero de 1997 en función de los años de prestación de servicios que el trabajador viniera desempeñando en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1996, computándose las fracciones superiores a la mitad de años como año completo y despreciándose las fracciones inferiores.

2. La citada Tabla de Antigüedad Consolidada tendrá carácter de estable, siendo su importe cantidad no absorbible por ningún concepto.

Artículo 29. Complemento por discapacidad.

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

Grados de discapacidad.

Comprendido entre el 13% y 22%: Importe bruto por mes natural del complemento de 17 euros.

Comprendido entre el 23% y 32%: Importe bruto por mes natural del complemento de 24 euros.

El 33% o superior: Importe bruto por mes natural del complemento de 34 euros.

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

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

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre serán las establecidas en las Tablas Salariales, más la antigüedad consolidada a quien corresponda, del presente Convenio.

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

Artículo 31. Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

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

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

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

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

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

Artículo 32. Horas extraordinarias

1. La realización de las horas extraordinarias, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

2. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

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

3. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías y niveles son los que se determinan en el Anexo IV del presente convenio.

4. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

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

5. Con independencia de los límites establecidos en el artículo 64.2 del Convenio General, las partes a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

6. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se fijará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 33. Desgaste de herramientas.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonará por este concepto treinta y un céntimos de euro por día de trabajo a los trabajadores que utilicen herramientas propias.

Artículo 34. Pluses.

1. Plus de Nocturnidad: Se estará a lo dispuesto en el artículo 59 del Convenio General.

2. Trabajos excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos: Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Convenio General.

En tanto no se determine por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene el catálogo de trabajos considerados peligrosos, se consideran como tales los siguientes:

Excavaciones en zanjas de 1'50 m. de profundidad y un ancho inferior a 1 metro; Vaciados de 3 m. de altura en adelante y que tengan una superficie inferior a 50 metros cuadrados; Cualquier tipo de trabajo de excavaciones en minas y galerías; Trabajos en fango o agua, siempre y cuando los mismos cubran hasta la altura de los tobillos; Trabajos de hormigonado y encofrado al borde de los edificios, en alturas superiores a 12 metros; Manejo de máquinas electrocortantes o punzantes, de 5000 rpm en adelante; Trabajos en andamios colgados en alturas superiores a 12 metros; y trabajos de derribos.

Artículo 35. Plus de especialidad.

1. A partir de la entrada en vigor de este convenio, el trabajador que maneje excavadora, retrogrúa, dúmper o cualquier otra máquina dotada de medios mecánicos de autopropulsión o que sin estos medios mecánicos precisen una especialización, menos montacargas y hormigoneras no autopropulsadas, tendrán como mínimo la categoría de Oficial de Primera; en caso de no reconocerle esta categoría, percibirá el 20% de la retribución de su categoría, como plus de especialidad, por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas. Este apartado seguirá en vigor hasta tanto en el Convenio General del Sector de la Construcción no fije el listado de categorías profesionales, momento en el cual quedará sin efecto.

2. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tuvieran derecho a dicho plus, seguirán percibiéndolo, aunque se modifique su categoría, siempre y cuando sigan manejando máquinas y por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas u ocupado en la reparación y mantenimiento de las mismas.

Artículo 36. Indemnización por muerte o invalidez permanente.

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

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

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

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

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

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

5. Además conforme a lo dispuesto en el artículo 65.5 del Convenio General las indemnizaciones pactadas no comienzan a obligar hasta los treinta días siguientes a la publicación del VI Convenio General.

Artículo 37. Complemento de hospitalización.

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

Artículo 38. Complemento por accidente laboral.

En caso de accidente laboral las empresas abonarán un complemento consistente en el 25% de la Base de Cotización, a partir del octavo día y hasta el tercer mes, siempre que continúe en baja el trabajador.

Capítulo VI

Movilidad geográfica

Artículo 39. Conceptos generales.

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

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable de la temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el Art. 40.1 del E.T. y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 del Convenio General.

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

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

5. En cuanto al preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento, y a descansos se estará a lo dispuesto en los artículos 80 y 81 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 40. Dietas.

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

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

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

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

6. El importe de las dietas será para el año 2017:

a) Dieta Completa: 46,74 euros

b) Media Dieta: 9,15 euros

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

Artículo 41. Locomoción.

Será de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente por kilometraje, que para el año 2017 tendrá una cuantía de veinticuatro céntimos de euro kilómetro.

Artículo 42. Comedores.

En cuanto a comedores se estará a lo legislado en la normativa vigente.

Capítulo VII

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 43. Suspensión del contrato de trabajo.

En cuanto a las causas y efectos de la suspensión se estará a lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del Convenio General.

Artículo 44. Excedencias.

En cuando a la excedencia forzosa y "excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes" se estará a lo dispuesto respectivamente en los artículos 91 y 92 del VI Convenio General.

Artículo 45. Extinción y ceses.

En cuanto a las causas y efectos de la extinción del contrato de trabajos, y los requisitos del cese según el carácter del contrato, se estará a lo dispuesto respectivamente en los artículos 93 y 94 del VI Convenio General.

Artículo 46. Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VIII a este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los apartados siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales incluida la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

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

3. El recibo de finiquito será expedido por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción, numerado, sellado y fechado, y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

- La Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados

4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, nos serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 47. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 96 del VI Convenio General del Sector de Construcción.

Capítulo VIII

Representantes de los trabajadores

Artículo 48. Representación unitaria.

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

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

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

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

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Artículo 49. Representación sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/ 1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además en cuenta las siguientes estipulaciones.

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 50. Responsabilidad de los sindicatos.

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

Capítulo IX

Planes de igualdad

Artículo 51. Planes de igualdad en las empresas.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguiente principios.

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

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

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Capítulo X

Otras disposiciones

Artículo 52. Faltas y sanciones.

Se estará en esta materia a lo dispuesto en los artículos del 97 al 103, ambos inclusive, del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 53. Sanciones de tráfico.

1. En cuanto a su contenido se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Vial. No obstante, se señala que cuando la sanción de tráfico derive de una actuación del conductor o del incumplimiento de sus obligaciones en el mantenimiento del vehículo, salvo que lo hubiere comunicado a la empresa, serán por su cuenta. Siendo por cuenta de la empresa aquellas que se deriven de la inadecuación del vehículo para la circulación o uso al que se destina.

2. Si la sanción consistiere en la retirada del Permiso de Conducir, las empresas darán trabajo efectivo al sancionado, de acuerdo con la clasificación profesional, durante el tiempo que dure la misma y hasta un máximo de 6 meses, respetándosele todos los emolumentos que el trabajador percibiera con anterioridad a la sanción, salvo que lo fuera por embriaguez o consumo de sustancias que alteren la percepción sensorial o cualquier otra causa atribuible al trabajador, siempre que la misma no fuera por seguir las indicaciones de la empresa.

Artículo 54. Seguridad y salud.

En materia de Seguridad y Salud se estará a lo dispuesto en el LIBRO II del VI Convenio General del Sector de la Construcción titulado "Aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción".

Artículo 55. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo. Publicados en el B. O. R. M del de 15 de Junio de 2005.

Disposiciones adicionales

Primera

Hasta tanto no se desarrolle lo previsto en el artículo 41 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las tablas de rendimientos aplicables durante la vigencia del presente Convenio son las publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el Suplemento correspondiente al 31 de mayo de 1984.

Segunda

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en la disposición siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

4. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los preceptos del presente Convenio.

c) 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.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de esta disposición, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Llevar acabo las adaptaciones del presente Convenio necesarias durante su vigencia.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

5. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el número 1 del artículo 4 del VI Convenio General, referente al ámbito personal, 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 la correspondiente resolución o informe.

6. Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

7. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

8. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

9. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 4, letra f), y en el Capítulo III, del Título Preliminar del VI Convenio General, relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia publicado en el BORM el 15 de junio de 2005 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

10. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio.

Los procedimientos así como, los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 74 a 78 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Tercera

Los atrasos salariales que se produzcan durante la vigencia de este Convenio podrán pagarse, como máximo en los recibos de salarios de los dos meses siguientes.

Cuarta

Condiciones de trabajo del Sector del Mármol y la Piedra Natural de la Región de Murcia.

Como Anexo IX del presente Convenio y para el mismo periodo de vigencia que este último, figura incorporado el Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo en el Sector del Mármol y la Piedra Natural de la Región de Murcia en el que asimismo se incorpora la Relación de Categorías Profesionales del sector del mármol y la piedra natural, siendo este Acuerdo de aplicación en todo aquello que no se opongan o resulte contrario al presente Convenio ni al VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Quinta

Se autoriza expresamente a la Comisión Paritaria para, que a lo largo de la duración del presente convenio, determine la fórmula más adecuada para el acoplamiento de la actividad de Almacenes de Materiales de Construcción, respetando las características de la misma, así como las condiciones económicas que procedan. Alcanzando un acuerdo sobre tales extremos, el mismo se incorporará al texto del vigente convenio.

Sexta

Plus de Conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratatas de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I
TABLA SALARIAL Y PAGAS EXTRAS, VERANO Y NAVIDAD; VACACIONES,
(PROVISIONAL) DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA REGION DE MURCIA DURANTE EL
PERIODO DE 1 ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Salario Base</u>	<u>P. Asistencia</u>	<u>Beneficios</u>	<u>Pagas Extras</u>
			<u>Asistenciales</u>	<u>y de Vacaciones</u>
			<u>y Suplidos</u>	<u>sin Antigüedad</u>
			<u>M E S</u>	
<u>NIVEL II</u>	<u>Euros</u>		<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
Personal Titulado Superior	2.170,54	-----	42,99	2.816,39
<u>NIVEL III</u>				
a) Personal Titulado Medio	1.839,87	-----	42,99	2.386,14
b) Jefe Administrativo 1ª	1.658,71	-----	42,99	2.150,48
<u>NIVEL IV</u>				
Jefe de Personal	1.606,26	-----	35,86	2.079,41
Ayudante de Obra	1.606,26	-----	35,86	2.079,41
Encargado General Fábrica	1.606,26	-----	35,86	2.079,41
Encargado General	1.606,26	-----	35,86	2.079,41
<u>NIVEL V</u>				
Jefe Administración 2ª	1.510,66	-----	32,97	1.953,85
Delineante Superior	1.510,66	-----	32,97	1.953,85
Encargado General de Obra	1.510,66	-----	32,97	1.953,85
Jefe de Sección	1.510,66	-----	32,97	1.953,85
Jefe Org.Científica del Trabajo	1.510,66	-----	32,97	1.953,85
Jefe de Compras	1.510,66	-----	32,97	1.953,85
<u>NIVEL VI</u>				
a) Delineante de 1ª	1.466,22	-----	31,50	1.895,50
Técnico Organización de 1ª	1.466,22	-----	31,50	1.895,50
Jefe Encargado Taller	1.466,22	-----	31,50	1.895,50
Encargado Secc.Laboratorio	1.466,22	-----	31,50	1.895,50
Practico Topógrafo de 1ª	1.466,22	-----	31,50	1.895,50
b) Oficial Administrativo de 1ª	1.408,45	-----	30,80	1.895,50
Programador Ordenadores	1.408,45	-----	30,80	1.895,50
<u>NIVEL VII</u>				
Delineante de 2ª	1.384,51	-----	30,80	1.788,93
Técnico de 2ª	1.384,51	-----	30,80	1.788,93
Técnico Organización de 2ª	1.384,51	-----	30,80	1.788,93
Practico Topógrafo de 2ª	1.384,51	-----	30,80	1.788,93
Analista de 1ª	1.384,51	-----	30,80	1.788,93
Viajante	1.384,51	-----	30,80	1.788,93
Capataz	1.384,51	-----	30,80	1.788,93
Especialista de Obras	1.384,51	-----	30,80	1.788,93

**ANEXO I**

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Salario Base</u>	<u>P. Asistencia</u>	<u>Beneficios</u>	<u>Pagas Extras</u>
			<u>Asistenciales</u>	<u>y de Vacaciones</u>
			<u>y Suplidos</u>	<u>sin Antigüedad</u>
			<u>M E S</u>	
<u>NIVEL VIII</u>	Euros		Euros	Euros
a) Oficial Admvo. 2ª	1.354,80	-----	30,09	1.749,96
Operador Ordenadores	1.354,80	-----	30,09	1.749,96
			<u>DIA</u>	
b) Oficial 1ª de Oficio	31,75	15,08	3,46	1.397,87
Insp.Control,Señal,Serv.	31,75	15,08	3,46	1.397,87
Analista de 2ª	31,75	15,08	3,46	1.397,87
			<u>MES</u>	
a) Auxiliar Administrativo	1.265,21	-----	28,64	1.632,80
			<u>DIA</u>	
b) Auxiliar Administrativo Obra	946,34	15,08	3,46	1.373,86
c) Ayudante Topógrafo	30,94	15,08	3,46	1.366,37
Auxiliar de Organización	30,94	15,08	3,46	1.366,37
Vendedores	30,94	15,08	3,46	1.366,37
Conserjes	30,94	15,08	3,46	1.366,37
Oficial 2ª de Oficio	30,94	15,08	3,46	1.366,37
			<u>NIVEL X</u>	
Auxiliar de Laboratorio	29,85	15,08	3,46	1.324,88
Vigilante	29,85	15,08	3,46	1.324,88
Almacenero	29,85	15,08	3,46	1.324,88
Listero	29,85	15,08	3,46	1.324,88
Enfermero	29,85	15,08	3,46	1.324,88
Cobrador	29,85	15,08	3,46	1.324,88
Guarda Jurado	29,85	15,08	3,46	1.324,88
Ayudante de Oficio	29,85	15,08	3,46	1.324,88
			<u>NIVEL XI</u>	
Especialista de 2ª	29,45	15,08	3,46	1.308,08
Peón Especializado	29,45	15,08	3,46	1.308,08
			<u>NIVEL XII</u>	
Peón Ordinario	28,88	15,08	3,46	1.285,00
Personal de Limpieza	28,88	15,08	3,46	1.285,00
			<u>NIVEL XIII</u>	
Aspirante Administrativo	19,31	5,36		688,40
Aspirante Técnico	19,31	5,36		688,40
Botones menor de 18 Años	19,31	5,36		688,40
Aprendiz menor de 18 Años	19,31	5,36		688,40
Pinche menor de 18 Años	19,31	5,36		688,40



ANEXO II																		
TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA CON EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 1997																		
NIVELES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	ANO	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS
NIVEL II	13,60	27,21	40,81	54,42	68,02	81,62	95,22	108,83	122,43	136,03	149,64	163,24	176,85	190,45	204,06	217,66	231,26	244,86
NIVEL III a	11,51	23,02	34,53	46,05	57,56	69,07	80,58	92,10	103,61	115,12	126,64	138,15	149,66	161,17	172,69	184,20	195,71	207,22
NIVEL III b	10,37	20,73	31,10	41,46	51,83	62,20	72,57	82,93	93,31	103,67	114,04	124,41	134,77	145,14	155,51	165,87	176,24	186,61
NIVEL IV	10,04	20,07	30,10	40,14	50,18	60,21	70,25	80,28	90,32	100,36	110,39	120,42	130,46	140,50	150,53	160,57	170,60	180,63
NIVEL V	9,43	18,87	28,30	37,73	47,16	56,59	66,02	75,45	84,88	94,32	103,75	113,18	122,61	132,04	141,47	150,90	160,33	169,77
NIVEL VI a	9,15	18,30	27,45	36,60	45,75	54,90	64,05	73,20	82,35	91,50	100,65	109,80	118,95	128,10	137,25	146,40	155,55	164,70
NIVEL VI b	8,79	17,57	26,35	35,14	43,92	52,71	61,50	70,28	79,07	87,86	96,64	105,42	114,21	122,99	131,78	140,56	149,35	158,13
NIVEL VII	8,67	17,35	26,02	34,70	43,38	52,05	60,73	69,40	78,08	86,76	95,43	104,11	112,78	121,46	130,13	138,81	147,48	156,16
NIVEL VIII a	8,50	17,00	25,49	33,99	42,49	50,99	59,49	67,99	76,49	84,99	93,49	101,99	110,48	118,98	127,48	135,98	144,48	152,96
NIVEL VIII b (OF. 1ª)	6,15	12,16	18,32	24,47	30,48	36,64	42,65	48,80	54,96	60,97	67,13	73,28	79,29	85,45	91,60	97,61	103,76	109,92
NIVEL IX a	7,87	15,75	23,63	31,50	39,38	47,52	55,12	63,00	70,87	78,75	86,62	94,50	102,38	110,25	118,12	126,00	133,88	141,75
NIVEL IX b	5,98	11,97	17,95	23,93	29,91	35,90	41,88	47,86	53,84	59,82	65,81	71,79	77,78	83,76	89,74	95,72	101,70	107,69
NIVEL IX c (OF. 2ª)	5,97	11,94	17,91	23,88	29,85	35,87	41,64	47,61	53,58	59,55	65,52	71,49	77,46	83,43	89,39	95,22	101,19	107,16
NIVEL X Ayudante	5,77	11,54	17,31	23,07	28,70	34,47	40,24	46,01	51,78	57,55	63,32	69,09	74,71	80,48	86,25	92,01	97,78	103,55
NIVEL XI Peón Esp.	5,60	11,35	16,91	22,69	28,30	34,04	39,64	45,38	50,98	56,59	62,33	67,93	73,67	79,27	85,02	90,62	96,22	101,97
NIVEL XII Peón Ord	5,57	11,14	16,71	22,13	27,70	33,27	38,84	44,40	49,97	55,55	60,97	66,54	72,10	77,67	83,24	88,81	94,38	99,80
NIVELES	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS
NIVEL II	258,47	272,07	285,67	299,28	312,88	326,49	340,09	353,70	367,30	380,90	394,50	408,11	421,71	435,31	448,92	462,52	476,13	489,73
NIVEL III a	218,73	230,25	241,76	253,27	264,78	276,30	287,81	299,32	310,84	322,35	333,86	345,38	356,89	368,40	379,91	391,43	402,94	414,45
NIVEL III b	196,98	207,35	217,72	228,08	238,45	248,81	259,18	269,55	279,92	290,29	300,66	311,02	321,39	331,76	342,12	352,49	362,86	373,22
NIVEL IV	190,67	200,71	210,74	220,78	230,81	240,85	250,88	260,92	270,96	281,00	291,03	301,06	311,10	321,14	331,18	341,21	351,24	362,28
NIVEL V	179,20	188,63	198,06	207,49	216,92	226,35	235,79	245,22	254,65	264,08	273,51	282,94	292,37	301,80	311,24	320,67	330,10	339,54
NIVEL VI a	173,85	183,00	192,16	201,30	210,45	219,60	228,75	237,90	247,05	256,21	265,35	274,51	283,65	292,81	301,95	311,10	320,26	329,40
NIVEL VI b	166,92	175,71	184,49	193,28	202,06	210,85	219,63	228,41	237,21	245,99	254,78	263,56	272,34	281,13	289,92	298,70	307,48	316,27
NIVEL VII	164,83	173,51	182,18	190,86	199,54	208,21	216,89	225,57	234,25	242,92	251,60	260,27	268,95	277,63	286,30	294,98	303,66	312,45
NIVEL VIII a	161,46	169,97	178,46	186,96	195,46	203,96	212,46	220,96	229,45	237,95	246,45	254,94	263,44	271,94	280,44	288,94	297,43	305,93
NIVEL VIII b (OF. 1ª)	115,93	122,08	128,09	134,25	140,40	146,41	152,57	158,72	164,73	170,89	177,04	183,05	189,20	195,21	201,37	207,52	213,53	219,69
NIVEL IX a	149,63	157,50	165,37	173,25	181,13	189,00	196,88	204,75	212,62	220,49	228,37	236,25	244,12	251,99	259,87	267,74	275,62	283,50
NIVEL IX b	113,67	119,66	125,64	131,62	137,60	143,59	149,57	155,55	161,53	167,51	173,50	179,48	185,47	191,45	197,43	203,41	209,39	215,38
NIVEL IX c (OF. 2ª)	113,13	119,10	125,07	131,04	137,01	142,97	148,95	154,77	160,74	166,71	172,68	178,65	184,62	190,59	196,55	202,53	208,50	214,32
NIVEL X Ayudante	109,32	115,09	120,72	126,49	132,25	138,02	143,79	149,56	155,33	161,10	166,87	172,50	178,27	184,03	189,90	195,57	201,34	207,11
NIVEL XI Peón Esp.	107,57	113,31	118,91	124,66	130,26	136,00	141,60	147,21	152,95	158,55	164,30	169,90	175,64	181,24	186,99	192,59	198,19	203,93
NIVEL XII Peón Ord	105,38	110,94	116,51	122,08	127,65	133,21	138,79	144,21	149,78	155,35	160,91	166,49	172,05	177,60	183,04	188,62	194,18	199,75

**ANEXO III****LA RETRIBUCION DE LOS TRABAJADORES EN FORMACION DURANTE EL PERIODO DE 1 DE ENERO A 31 DEDICIEMBRE 2.017 SERA LA SIGUIENTE:**

Colectivos del Art. 25,4 c y e) CONVENIO GRAL.	Salario Base	rma Asistenci	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones sin antigüedad
	Euros	Euros	Euros	Euros
1er año 60%	18,57	9,05	3,46	819,82
2º año 70%	21,65	10,56	3,46	956,45
3º año 85%	26,30	12,82	3,46	1.161,42
Colectivos del Art. 25,4 d) CONVENIO GRAL.				
1er año 95%	29,39	14,33	3,46	1.298,05
2º año 100%	30,94	15,08	3,46	1.366,37

ANEXO IVTABLA DE HORAS EXTRAS
PARA EL AÑO 2017

NIVELES	DIAS LABORABLES	SABADOS Y FESTIVOS
	Euros	Euros
NIVEL II	21,60	23,48
NIVEL III.a)	18,35	19,95
NIVEL III.b)	16,58	18,02
NIVEL IV	16,01	17,39
NIVEL V	15,04	16,35
NIVEL VI.a)	14,59	15,87
NIVEL VI.b)	14,02	15,24
NIVEL VII	13,79	14,99
NIVEL VIII.a)	13,49	14,66
NIVEL VIII.b)	12,42	13,50
NIVEL IX.a)	12,42	13,50
NIVEL IX.b)	12,23	13,29
NIVEL IX.c)	12,21	13,27
NIVEL X	11,88	12,92
NIVEL XI	11,76	12,79
NIVEL XII	11,60	12,61

ANEXO VTABLA DE REMUNERACION
BRUTA ANUAL POR CATEGORIAS
PARA EL AÑO 2.017

NIVELES	Euros
NIVEL II	32.798,04
NIVEL III.a)	27.869,85
NIVEL III.b)	25.170,13
NIVEL IV	24.301,20
NIVEL V	22.841,51
NIVEL VI.a)	22.161,39
NIVEL VI.b)	21.291,86
NIVEL VII	20.935,18
NIVEL VIII.a)	20.483,69
NIVEL VIII.b)	19.114,64
NIVEL IX.a)	19.130,82
NIVEL IX.b)	18.815,34
NIVEL IX.c)	18.777,96
NIVEL X	18.287,16
NIVEL XI	18.103,22
NIVEL XII	17.842,24
NIVEL XIII	9.791,51

Dieta Completa	47,49
Media Dieta	9,30
Locomoción	0,25
Desgaste Herramientas	0,32
Plus Artillero	0,75
Subvención al cesto	1,89



ANEXO VI

CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA REGION DE MURCIA, AÑO 2.018													
Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	D	FN	8	D	8	S	8	FN	S	1
2	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	NL	D	2
3	8	S	S	FL	8	D	8	8	8	8	S	8	3
4	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	4
5	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	5
6	FN	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FN	6
7	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	NL	7
8	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	FN	8
9	8	8	8	8	8	FR	8	8	D	8	8	D	9
10	8	S	S	8	8	D	8	8	NL	8	S	8	10
11	8	D	D	8	8	8	8	S	FL	8	D	8	11
12	8	8	8	8	S	8	8	D	8	FN	8	8	12
13	S	8	8	8	D	8	8	NL	8	S	8	8	13
14	D	8	8	S	8	8	S	NL	8	D	8	8	14
15	8	8	8	D	8	8	D	FN	S	8	8	S	15
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	16
17	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	17
18	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	18
19	8	8	FN	8	S	8	8	D	8	8	8	8	19
20	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	20
21	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	21
22	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	22
23	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	23
24	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	NL	24
25	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN	25
26	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	26
27	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	27
28	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	28
29	8		FN	D	8	8	D	8	S	8	8	S	29
30	8		FN	NL	8	S	8	8	D	8	8	D	30
31	8		S		8		8	8		8		NL	31
Total D	22	20	19	18	22	21	22	20	18	22	20	16	240,0
Total H	176	160	152	144	176	168	176	160	144	176	160	128	1.920
Vacaciones (22 x 8 horas)													-176
Resto de horas a disfrutar de acuerdo al parrafo 3º													-8
TOTAL JORNADA AÑO 2018													1.736

1.- Para la confección de este calendario se han computado como fiestas locales las del municipio de Murcia, que habrán de trasladarse en función de las fiestas designadas por cada municipio. Si cualquiera de las jornadas **No** laborables coincidiera con alguna de estas fiestas locales dicha jornada se trasladará al día anterior o posterior.

2.- Las jornadas No Laborables de los días **2 de Abril** y **10 de Septiembre** se fijan exclusivamente para el municipio de Murcia. Para el resto de municipios de la Región estas jornadas NO laborables podrán trasladarse a otras fechas laborables en función de sus propias Fiestas Locales, todo ello de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

3.- El resto de **8 horas** se disfrutarán los días que acuerden empresa y trabajador, siempre que de distribuirse en jornada o jornadas completas de ocho horas no afecte a más del 30% de la plantilla, a no ser que así lo admita la empresa por motivos de producción o de organización del trabajo.

FN: Fiesta Nacional;

FR: Fiesta Regional;

FL: Fiesta Local;

NL: No Laborable



ANEXO VII

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA.

EMPRESA:

TRABAJADOR:

CATEGORÍA:

De conformidad con lo estipulado en el artículo 13 del Convenio del Sector de la Construcción de la Región de Murcia vigente de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador aceptará prestar sus servicios en el centro de trabajo « _____ » a partir de ____ de _____ de 2.0__.

Y para que así conste ambas partes firman el presente acuerdo en ____ a ____ de ____ de 2.0__.

El trabajador,

La empresa,



ANEXO VIII

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Número _____

RECIBO FINIQUITO

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

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En Murcia a, de de 2.0.....

El Trabajador,

El trabajador (1) usa su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

Fecha de Expedición

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO IX

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR DE MÁRMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGIÓN DE MURCIA Y RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL SECTOR DEL MÁRMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGIÓN.

Adaptado para su incorporación al presente convenio en cuanto a la remisión de artículos.

JORNADA

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio Colectivo para las industrias del sector de la construcción y obras públicas de la Región de Murcia. En el ámbito de aplicación de este acuerdo y para trabajos exclusivamente de mantenimiento, carga y descarga, se permite la posibilidad de que cada empresa acuerde con sus trabajadores la realización de tales servicios conforme a lo previsto en el artículo 69 del Convenio General de la Construcción sobre prolongación de jornada.

ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, para la realización de sus faenas, ropa apropiada para una duración de seis meses y se entregará a los trabajadores, en los meses de Mayo y Noviembre, (las de verano e invierno respectivamente) de cada año. Aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo precisasen el uso de botas, mandiles y guantes deberán tenerlas dispuestas para ser utilizadas.

Asimismo se pondrá a disposición del personal que trabaje a la intemperie, prendas impermeables o chubasqueros que resguarden de las inclemencias del tiempo. Dichas prendas del personal habitual de la empresa serán personales e intransferibles.

Para el personal de trabajo en canteras se facilitará el impermeable con refuerzo de abrigo. Las empresas están obligadas a proporcionar a todos los trabajadores el equipo de seguridad necesario acorde con su puesto de trabajo, y según las disposiciones legales vigentes, y éste tendrá la obligación de utilizarlo bajo su exclusiva responsabilidad.

A los trabajadores de nueva contratación, el equipo tanto de seguridad, como las prendas de trabajo personal, les serán entregadas por la empresa, el día en que este comience a prestar sus servicios.

Las prendas de trabajo y demás equipos de seguridad serán de uso obligatorio y habitual, sin que puedan ser alteradas, recortadas, cortadas o añadidas por elementos distintos de los entregados, ni utilizadas fuera del centro de trabajo, pudiendo ser objeto de sanción disciplinaria conforme al incumplimiento realizado. Deberán ser consultados los delegados de prevención, respecto del material a utilizar por los trabajadores.

PLUS DE ARTILLERO

Los trabajadores que desempeñen la función de manejo de explosivos y preparación de cargas explosivas percibirán, además de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional, una prima de 73 céntimos de euro por día efectivo de trabajo. No pudiendo realizar esta función aquellos trabajadores que no estén debidamente acreditados y cualificados para dicho fin.

SUBVENCION AL CESTO

Las empresas se obligan a abonar la cantidad de 1,84 euros, por día efectivo de trabajo, a todos los trabajadores de canteras, en concepto de subvención parcial del cesto de comida.

Para el abono de esta ayuda, la empresa exigirá al trabajador la presentación del correspondiente justificante de caja por haber realizado la comida en los comedores construidos en la zona del centro de trabajo a tal fin, quedando exonerada la empresa del pago de dicha cantidad si no se realiza la comida en los comedores, si no existieran éstos y el trabajador realizara la comida en la cantera también se abonará dicha subvención.

Esta cantidad es incompatible con la media dieta.

PRIMA DE PRODUCCION

Se pacta un plus de producción del 2% del Salario Base para todas las categorías profesionales. El importe de dicho plus será cotizable a la Seguridad Social.

SALARIOS

En cuanto al salario, para cada categoría las empresas garantizarán como mínimo la percepción del salario anual de convenio por la jornada efectiva de trabajo sea cual fuese el sistema retribuido acordado con cualquiera de sus trabajadores.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Se crea una Comisión de seguimiento del presente Acuerdo compuesta por un máximo de 4 miembros que sean designados por mitad por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de dicha Comisión se adoptan en todo caso por unanimidad y tendrán para quienes afecta el presente acuerdo, la misma eficacia que éste.

La Comisión de seguimiento tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento el cumplimiento de este Acuerdo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Acuerdo.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las mismas y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Acuerdo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Acuerdo, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Por lo demás las partes se remiten a lo previsto en las Disposiciones Adicionales primera, segunda y tercera del presente Convenio Colectivo.

RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL SECTOR DEL MARMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGIÓN DE MURCIA QUE SE INCLUYEN EN LOS SIGUIENTES NIVELES:

Nivel y Denominación

Nivel I: Cargos de alta dirección.

Nivel II: Personal Titulado Superior.

Nivel III: Personal titulado medio; Jefe de administración.

Nivel IV: Encargado general de fábrica; Encargado general de cantera.

Nivel V: Jefe de administración de 2ª; Delineante superior.

Nivel VI: Oficial administrativo de 1ª; Encargado de taller; Delineante de 1ª.

Nivel VII: Encargado de cantera; Viajante; Delineante de 2ª.

Nivel VIII. a): Encargado de sección o línea; Conductor palista; Oficial administrativo de 2ª.

Nivel VIII. b) Oficiales de 1ª de oficio: Artillero; Cantero de 1ª; Chofer de camión; Oficial 1ª mecánico o electricista; Polvorista.

Nivel IX. a): Auxiliar Administrativo.

Nivel IX. c) Oficiales de 2ª de oficio: Cortabloques; Grúas; Carretillas o máquinas carretillas; Telares; Disco puentes y Torpedos; Terminaciones de trabajos especiales; Pulidor; Cantero de 2ª; Máquinas manuales de disco; Barrenero martillo neumático; Máquinas corte de sierra; Embalajes; Oficial 2ª mecánico o electricista.

Nivel X Ayudantes: Ayudante de pulidor; Clasificador; Reforzadores de tabla; Empastadores; Ayudante; Guarda; Hilo de diamante; Torretas perforadoras.

Nivel XI: Peón especializado; Flejadores; Colocadores de losa en cinta.

Nivel XII: Peón; Aprendices mayores de 18 años.

Nivel VIII: Aprendices menores de 18 años.

OBSERVACIONES

1. Cuando un trabajador realice con asiduidad el trabajo de, al menos, dos de las categorías reseñadas en el Nivel IX. c, se le aplicara la categoría y salarios del Oficial de 1ª Nivel VIII. b

2. La permanencia del trabajador en las categorías de Cortabloques, Grúas o Telares, durante el periodo de un año, supondrá, automáticamente, el reconocimiento de la categoría y salarios del Oficial de 1ª Nivel VIII. b.



3. La permanencia del trabajador en la categoría de Hilo de diamante o Torretas perforadoras, durante el periodo de un año, supondrá, automáticamente, el reconocimiento en la categoría y salarios de Oficial de 2ª de oficio Nivel IX.

4. Las partes, conscientes de la complejidad en la aplicación de las distintas categorías reseñadas al nivel adecuado, ya en el primer acuerdo de 20 de marzo de 2001 manifestaron que, de futuro, alguna o algunas de ellas podrían ser reasignadas a nivel distinto, superior o inferior del reconocido en el presente acuerdo vista la experiencia en su aplicación.

Resultado de esto último son las anteriores observaciones 2 y 3 introducidas respecto a las categorías de grúas o telares, e hilo de diamante o torretas perforadoras, respectivamente.