

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**11680 Resolución de 10 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Sistemas Tubulares Al Andalus, S.L.**

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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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; número de expediente 30/01/0104/2015; denominado Sistemas Tubulares Al Andalus, S.L.; código de convenio n.º 30100051012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 07/08/2015, 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 10 de noviembre de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

**Convenio Colectivo para Cartagena (Murcia) de la empresa Sistemas Tubulares Al-Ándalus S.L.**

**Capítulo I - Disposiciones Generales**

**Artículo 1. Determinación de las partes.**

1. El presente Convenio colectivo constituye un acuerdo entre el representante designado por la Dirección de la empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. y los delegados de personal que representan a los trabajadores de la empresa en Cartagena (Murcia).

2. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El presente convenio colectivo y, dadas las características de la empresa que, por tratarse de compañía de montaje industrial, cuenta con trabajadores itinerantes en todo el territorio nacional, tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo de sus productores, a través de una normativa específica y adecuada a sus relaciones laborales, fomentando el sentido de la unidad de Producción.”

## **Artículo 2.- Ámbito funcional**

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Sistemas Tubulares Al Ándalus, S.L. y el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa en Cartagena ( Murcia) a partir de la entrada en vigor de este convenio, con las exclusiones establecidas en el artículo 4”.

## **Artículo 3. Ámbito personal.**

1.- El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que estén adscritos a los servicios de la empresa en Cartagena ( Murcia) , si bien las condiciones aquí pactadas, podrán ser modificadas, en su caso, mediante contrato o pacto individual, siempre que no sean menos favorables o contrarias a las establecidas en el presente convenio. El convenio será también de aplicación para los trabajos que se puedan desarrollar por estos trabajadores, desplazados a cualquier punto del territorio nacional o del extranjero, con las variaciones que en su caso, se puedan pactar.

2.- Queda excluido expresamente de la aplicación del presente convenio, los miembros del órgano de administración y el personal con contrato de alta dirección, cuyas relaciones se regirán por los contratos que tengas suscritos y por la normativa que sea de aplicación”.

## **Artículo 4. Ámbito Territorial**

Dadas las características de la empresa que, por tratarse de compañía de montaje industrial, cuenta con trabajadores itinerantes en todo el territorio nacional, el presente convenio colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal adscrito al centro de Cartagena (Murcia), de los incluidos en el campo de aplicación señalado en el artículo anterior, que preste servicios para la empresa firmante, en cualquier lugar del territorio nacional”.

## **Artículo 5. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.**

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor desde el día de su firma, y mantendrá su vigencia durante dos años.

2. La denuncia del Convenio se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración.

3. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el convenio se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.

5. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación de los Trabajadores y trabajadoras o de la Empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación negocial, el ámbito del convenio y las materias objeto de la negociación.

6. Una vez denunciado el Convenio y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su vigencia en todos sus términos durante un año. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para modificar alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad de la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las percepciones económicas por los conceptos salariales y extrasalariales que se establecen en el presente Convenio tendrán carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este Convenio se podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su origen siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Las mejoras económicas o no, de cualquier índole, que pudieran establecerse por las disposiciones legales o convencionales, serán absorbidas y compensadas por lo establecido en su conjunto, y en cómputo anual en este convenio.

### **Artículo 7. Alcance y vinculación. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin que pueda practicarse el «espiguelo» con normativas convencionales o acuerdos colectivos que se pudieran entender aplicables, total o parcialmente, en la relación laboral del personal bajo el ámbito de este convenio.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la Comisión paritaria acordará sobre la nueva regulación del precepto anulado, tal como se refleja en el presente Convenio, siendo plenamente vigente y aplicable el resto del Convenio.

3. Coordinación normativa. En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación, el Convenio General de Construcción, el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

### **Artículo 8. Concurrencia de convenios**

En virtud de lo dispuesto en el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen que las normas que recoge el presente convenio, tienen prioridad aplicativa, con respecto a cualquier convenio de ámbito sectorial, sea estatal, autonómico o provincial, con relación a las materias que determina el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el resto de materias en que el convenio de empresa no tiene preferencia aplicativa tal como se recoge en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo previsto en el Convenio General de Construcción y el Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de la Región de Murcia, salvo que el convenio de empresa establezca una regulación más favorable.

### **Artículo 9. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.**

1.- De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio. Estará integrada por 4 vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1. Los vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

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.

La Comisión Paritaria quedara constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo. A continuación se regula el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria

a)- Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de una de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria. La solicitud deberá dirigirse al resto de vocales, y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los vocales que la soliciten. La comisión paritaria designará un Presidente, que presidirá las reuniones y que no tendrá voto de calidad y un Secretario, que tiene como función la redacción, elaboración y custodia de las actas, que contendrán resumen de lo tratado en cada caso,

b)- Acuerdos. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

c)- Plazos. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos cinco (5) días laborables desde la comunicación de la convocatoria que dio origen al asunto a tratar.

d)- Competencias. La Comisión paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, así como las funciones que se derivan de los artículos 40, 41, 47, 51, 85.3.c) y 82.3 del mismo; en todo caso conocerá sobre las siguientes cuestiones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio

b) 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 estas 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.

e) 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) Determinar, si a la vista de los cambios legislativos, procede que las partes adecuen el contenido de este Convenio colectivo a las reformas y cambios legislativos que se produzcan durante su vigencia, siempre dentro del ámbito de su competencia de acuerdo con la legislación vigente

f) Cuantas obras funciones tienda a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de los estipulados en su texto y anexos que forman parte del mismo.

3.- 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 puede 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 acompañaran cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

5.- 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 diez 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 actuara conforme se establece en el número siguiente.

6.- En aquellos supuestos en que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones, que dentro de sus competencias le sean planteadas, 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 de 15 de junio de 2.005, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 ET.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán al proceso arbitral establecido en el II Acuerdo sobre Solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia.

Los delegados de personal y éstos en su conjunto, observarán secreto profesional, aún después de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias, sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### **Comité Intercentros, Convenio Nacional**

Las partes están de acuerdo en la conveniencia de la negociación de un convenio colectivo de empresa de ámbito nacional que a su vez cree y regule la creación de un comité intercentros, compuesto por los representantes de los trabajadores de cada provincia o autonomía y los representantes de la empresa.

Las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para promover la negociación de un convenio colectivo de empresa de ámbito nacional.

### **Capítulo II - Sistema retributivo**

#### **Artículo 10. Conceptos salariales y extrasalariales Conceptos salariales y extrasalariales**

Las partes que suscriben el presente convenio, consideran preciso determinar, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de las percepciones económicas. En ningún caso la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional

1.- Salario Base. La cuantía del salario base vendrá determinada en las tablas salariales que forman parte del presente convenio. El salario base se devengará por jornada laboral, percibiéndose también los sábados y domingos en proporción a los días trabajados.

2.- Gratificaciones extraordinarias. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se devengarán con carácter semestral. Las pagas extras no se devengarán mientras duren cualesquiera de la causa de suspensión del contrato, que se recogen en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de Junio y Diciembre. No obstante, la empresa podrá conceder anticipos mensuales a cuenta de las pagas extraordinarias, que se reflejarán en las correspondientes nóminas.

3.- Plus de Asistencia. Se trata de un plus salarial, que se devengará por día/hora de trabajo efectivo y que será igual para todas las categorías profesionales. Su importe aparece reflejado en las tablas anexas, teniendo un devengo diario o por hora de trabajo efectivo, dependiendo de la categoría profesional.

4.- Dietas y medias dietas.

a.- 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.

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

c.- 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.

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

e.- 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, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas

El importe de la dieta completa será de 40 Euros diarios.

El importe de la media dieta será de 10 Euros diarios.

Estas cantidades son las mínimas a que el trabajador tiene derecho, pudiendo ser superiores, si la empresa entiende que son insuficientes, para atender las necesidades que cubren.

5.- Plus Extrasalarial.

Se establece un plus, que se denomina extrasalarial. Con independencia de su denominación, este plus tiene carácter salarial, y que tiene por objeto, compensar los gastos que el trabajador pudiera tener en su puesto de trabajo, ya sea por ropa de trabajo, por desgaste de herramientas o cualquier otra causa, así como los gastos de desplazamiento, que a los trabajadores les genera acudir

a su puesto de trabajo o centro de actividad, con independencia de la distancia que hubiere de recorrer el trabajador para acudir al lugar en que preste servicios.

El importe del denominado plus extrasalarial se calculara según las distintas categorías profesionales y aparece recogido en el Anexo I.

6.- Plus de peligrosidad, toxicidad, penosidad. Es un concepto de naturaleza salarial y de carácter irregular. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad y nocturnidad, que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural, no consolidable. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, ante la dificultad de determinar cada día, el periodo de tiempo diario en el que se producen estas condiciones de penosidad toxicidad o peligrosidad, se pacta un baremo aplicable a dichos días en virtud del cual deberá abonárseles un incremento del 10 por 100 sobre su salario base por cada día trabajado con labores excepcionalmente penosas toxicas o peligrosas Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

De acuerdo al Convenio colectivo del sector de la construcción de la Región de Murcia, se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos 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.

7.- Plus de nocturnidad. Es un concepto de naturaleza salarial, y de carácter irregular. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene la reducción al mínimo posible de horas nocturnas, que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural, no consolidable. A los trabajadores que tengan que realizar horas nocturnas, deberá abonárseles un incremento del 10 por 100 sobre su salario base correspondiente a una hora, por cada hora nocturna efectivamente trabajada.

8.- Horas de viaje. Las horas de viajes que el trabajador realice como consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa, desde el domicilio o centro de trabajo habitual a obras fuera de la provincia, y que se realicen en horarios fuera de la jornada laboral, serán remuneradas por el valor del 55% de la remuneración de las horas extras conforme a la tabla que figura en el anexo de este convenio, computándose a partir de la 1a hora del viaje de ida y de vuelta.

9.- Kilometraje: el coste de kilometraje será de 0,19 euros por kilómetro.

10. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo

realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 del Artículo 47 del Convenio General de la construcción.

#### **Artículo. 11. Sistema retributivo para personal de producción**

Este sistema de remuneración se aplica al personal de producción: Encargado, Jefes de Equipo, Oficiales de 1ª, Oficiales de 2ª, Ayudantes, Peones

Este sistema pone en relación directa la retribución con la producción del trabajador y teniendo como objetivo la consecución de la optimización del rendimiento; optimización que se alcanza por la especialización, sin menoscabo del cumplimiento estricto de las medidas de prevención de riesgos laborales y de la calidad.

Todas las actividades a realizar se consideran incluidas en la remuneración económica por unidades producidas, excepto las actividades reguladas en el punto 5 de este artículo.

##### 1.- Remuneración por unidad producida.

Se establecen unas tablas de remuneración económica por unidad producida (metros cúbicos, horas por administración).

Se establecen unos partes de producción para determinar la medición objetiva (metros cúbicos) de la producción de la empresa en cada momento.

Los representantes de los trabajadores y de la empresa acuerdan que las mediciones de las unidades producidas que se reflejen, correctamente, en los partes de producción antes mencionados, durante un periodo de tiempo, miden de forma objetiva, los trabajos o servicios realizados por los trabajadores de la empresa a los clientes y el rendimiento de la producción del trabajador durante dicho periodo de tiempo. Siendo por tanto estos partes de producción, la base para el cálculo de la remuneración económica. La falta de elaboración del parte de producción, impide conocer la medición objetiva y determinar el importe del plus de medición

Siempre que la remuneración mensual por unidad producida exceda la remuneración mensual por la aplicación de los conceptos salariales y extra salariales (salario base, plus de asistencia, extra salarial, plus de peligrosidad, y horas extras), estos quedaran absorbidos en la cuantía económica resultante de la remuneración por unidad producida durante dicho periodo.

Siempre que la remuneración mensual por unidad producida no exceda la remuneración mensual por la aplicación de los conceptos salariales y extra salariales (salario base, plus de asistencia, extra salarial, plus de peligrosidad, y horas extras), la remuneración será la calculada por la aplicación de los conceptos salariales y extra salariales (salario base, plus de asistencia, extra salarial, plus de peligrosidad, y horas extras) no percibiéndose remuneración económica por unidad producida.

Se establece la obligatoriedad de que todos los trabajadores elaboren el correspondiente parte de producción.

2.- Plus de producción. Son los coeficientes a aplicar a las tablas de remuneración por unidad producida (tabla del anexo IV), que se negocia entre la empresa y los representantes designados por los trabajadores para cada cliente y/o obra.

Para ello se constituirá una comisión de 4 miembros siendo 2 de ellos elegidos por los trabajadores y otros dos designados por la empresa, cuyo cometido será la negociación del plus de producción para cada cliente y/o obra.

Si resulta imposible obtener acuerdo, por discrepancias en cuanto a los cálculos a tener en cuenta, se aplicará lo que determine la comisión paritaria.

3.- Prima extraordinaria. Al objeto de incentivar la producción, la empresa puede establecer para cada cliente y/o obra una prima económica extraordinaria por alcanzar determinados objetivos de producción/remuneración.

En ocasiones resulta preciso, por las características del trabajo a desarrollar, culminar la tarea en circunstancias difíciles, lo que da lugar a que en estas ocasiones, se pueda generar un rendimiento extraordinario. Ante la multitud de situaciones que pueden dar lugar a que se genere este rendimiento extraordinario y siendo imposible abarcar todas las variables que pueden intervenir en su determinación, será la empresa, la que en cada momento, opte por aumentar la prima de producción, cuando se den dichas situaciones.

4.-Todas las primas a la producción, no son conceptos consolidables, pues se hallan ligados a la cantidad o calidad del trabajo

5.- Aquellos trabajadores que realicen trabajos, que no sean susceptibles de medición, percibirán la retribución fijada en las tablas, por hora de trabajo efectivo.

Se establecen como actividades no ligadas a medición de la producción de metros cúbicos, las siguientes:

- Descarga en almacén de materiales procedente del suministrador de andamios
- Carga en almacén de materiales para devolución al suministrador de andamios
- Mantenimiento nave, limpieza camiones
- Reconocimientos médicos
- Horas sindicales

6.- El cumplimiento de las normas de seguridad y de las medidas de prevención de riesgos laborales es una condición necesaria para la percepción de la remuneración por unidad producida.

Los trabajadores pertenecientes al equipo han de velar por el cumplimiento de las medidas de prevención de todos los miembros del equipo, ya que el incumplimiento por cualquiera de los trabajadores, ponen en riesgo a los demás componentes del equipo.

Por ello, los miembros de los equipos de trabajadores al que pertenezca cualquier trabajador que fuera sancionado por incumplimiento de las normas de seguridad o de las medidas de prevención de riesgos laborales, o que en su caso sea afectado por un accidente laboral ocasionado por dicho incumplimiento, se considerara que incumplen las medidas de prevención de riesgos laborales, a los efectos del párrafo 1.º del apartado 6 de este artículo.

7.- La aplicación del sistema de remuneración por unidad producida se revisará por la comisión paritaria descrita en el artículo 9.º de este convenio, al concluir el periodo de los seis meses iniciales. Se valoraran los efectos de su aplicación y se negociaran las propuestas que se planteen por sus miembros, incorporándose al convenio las modificaciones que se pacten.

8.- Los trabajadores que voluntariamente alarguen la jornada laboral, con la intención de realizar una mayor producción que incremente la remuneración por unidad producida, habrán de solicitar la conformidad de la empresa para alargar la jornada. El tiempo que se alargue la jornada, no computara como horas extras. La remuneración será la correspondiente a la producción que se realice durante ese tiempo, y será valorada según lo establecido en los puntos anteriores de este artículo y se sumara al resto de la producción mensual, para el cálculo de la remuneración mensual por unidades producidas.

### **Capítulo III - Jornada. Horas extraordinarias**

#### **Artículo 12. Jornada efectiva de trabajo.**

La jornada efectiva de trabajo en cómputo anual será de 1738 horas efectivas de trabajo durante el periodo de vigencia, sus prorrogas, y el periodo de ultra-actividad, siendo la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

La puntualidad será de necesaria observancia para el trabajador, entendiéndose por puntualidad la presencia del personal en el tajo, preparada para poder desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, así como el no abandono del tajo antes del momento final de dicha jornada.

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

Dado que la empresa presta servicios previos para labores de mantenimiento y reparación de instalaciones, la distribución horaria se hará de forma, que si resulta preciso trabajar en días diferentes de lunes a viernes, se pueda llevar a cabo, en la forma legalmente previstas en el Estatuto de los Trabajadores, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, dentro de los límites legalmente previstos.

La jornada laboral diaria será variable. La Empresa establecerá el horario variable de la jornada diaria según las necesidades de cada obra. La distribución variable de la jornada máxima anual será del 10% de las horas efectivas de trabajo, pudiéndose reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria de cada trabajador con una limitación máxima de 2 horas de variación diaria.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá un lugar visible el calendario laboral.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique la modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si lo hubiere.

El desarrollo de la jornada de trabajo que ha de desarrollar cada trabajador, se pondrá en su conocimiento con suficiente antelación, salvo que por imprevistos del cliente, no sea posible comunicarlo, obligándose el trabajador a prestar sus servicios en los tiempos en que sea para ello requerido.

Para trabajos fuera de horario por circunstancias de urgencia, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá establecer un orden de llamada entre el personal de producción que se apunte voluntariamente, de carácter

rotatorio, de forma que se repartan los trabajos fuera de horario entre todos los trabajadores de producción. Los trabajadores apuntados del orden de llamada se obligan a acudir y realizar dichos trabajos respetando los órdenes de llamada establecidos, y se negociará con el encargado de cada obra

### **Artículo 13. Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias para el trabajador y solicitadas por la empresa a nivel personal, global o por obra a los trabajadores, conforme a las disposiciones legales, salvo las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tenga su causa en fuerza mayor, 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 normal proceso de producción. El número de horas extras a realizar por cada trabajador, no excederá del límite previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de las horas extraordinarias, será el fijado para cada categoría profesional, en el Anexo que forma parte del presente convenio.

La empresa, 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 esta compensación, las horas extraordinarias compensadas, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el párrafo anterior.

### **Artículo 14. Recuperación de horas no trabajadas.**

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de hasta dos horas diarias en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor prevista en el Convenio General de Construcción.

## **Capítulo IV. Vacaciones y licencias**

### **Artículo 15. Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos, en períodos, uno de los cuales será de al menos 14 días naturales e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable, que no sea viernes ni festivo

Las vacaciones se disfrutaran 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.

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.

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 sus vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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 el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas 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 corresponda.

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

Los períodos de vacaciones, se decidirán, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

#### **Artículo 16. Permisos y licencias**

1. El trabajador o trabajadora, previo aviso de, al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado por 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 tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días laborables por nacimiento o adopción de un hijo, siendo 4 si ocurriese fuera del lugar de residencia habitual. En el caso de trabajadores y trabajadoras 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 hijos y hermanos; en caso de desplazamiento que diste más de 200 km. fuera del hogar de residencia, será de 2 días naturales más.

d) 3 días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si tuviere que hacer un desplazamiento fuera de su provincia. En el caso de trabajadores y trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que se acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de 6 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los 6 días antes señalados.

e) Enfermedad o accidente u hospitalización del cónyuge, padres o hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales si es en el lugar de residencia. Dos días naturales por intervención quirúrgica si hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad

En uno y otro caso si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

f) 1 día por traslado de domicilio habitual.

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

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado anterior el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que 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 o trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajasen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4. El trabajador y trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador o trabajadora durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el párrafo tercero de este artículo.

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 desempeña actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. 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.

En lo aquí no previsto, será de aplicación lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdos con la empresa, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean”.

### **Capítulo V - Clasificación profesional. Contratación**

#### **Artículo 18. Clasificación profesional.**

1.- Sobre la base de lo dispuesto en el Artículo 22 E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores de la empresa en grupos profesionales, según la clasificación establecida en el V Convenio Colectivo General de la Construcción (BOE 10 jul. 2013)

2.- La clasificación profesional, se estructura en ocho grupos profesionales. En el anexo X del V Convenio Colectivo General (BOE 10 jul. 2013) se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

3.- En el anexo XI del V Convenio Colectivo General (BOE 10 jul. 2013) se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

#### **Artículo 19.-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, el Convenio Provincial y en el presente Convenio - será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación 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.

##### **A) 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 empresa 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.

##### **B) Contrato fijo de obra.**

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante 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 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del V 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 periodo 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 II 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 el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 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 9 del Convenio Provincial de Murcia, 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 9 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 14 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 este 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, operaran 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 Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral 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, con un máximo de 20 días.

#### C) 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, con un máximo de 20 días.

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. En cuanto a los contratos de puesta a disposición a formalizar con las Empresas de Trabajo Temporal, se estará a la regulación que se contiene en el convenio provincial.

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 disposiciones contenidas en el convenio provincial, al que se remite este convenio.”

## **Capítulo VI - Ayudas asistenciales-Igualdad de oportunidades**

### **Artículo 20.- Ayudas a estudios**

La empresa abonará para estos fines, del 1 al 5 de octubre de cada año, la cantidad de 30,74€ a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos.

Esta ayuda se abonará completa a todos los que, reuniendo las condiciones que marca el párrafo anterior, lleven un año de permanencia continuada en la empresa y proporcionalmente al tiempo trabajado para los de menos de un año de permanencia. A éstos últimos, cuando su contrato termine antes del 1 de octubre, se les abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en el momento del cese.

### **Artículo 21.- Situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional y accidente laboral y solo en los casos en que exista hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 en del salario base más el plus de asistencia y la antigüedad consolidada, durante la baja por esta causa y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la Incapacidad Temporal.

Estos complementos quedarán sin efecto una vez que el productor haya pasado a la situación de Incapacidad Temporal.

### **Artículo 22.- Enfermedad común o accidente no laboral**

En tanto dure el contrato de trabajo, la enfermedad común o accidente no laboral, tendrá la misma consideración que los accidentes laborales en el caso de que la enfermedad sea grave y lleve aparejada hospitalización, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de Incapacidad Temporal.”

### **Artículo 23.- Jubilación**

En materia de jubilación, se estará a lo que disponga la Ley.

### **Artículo 24.- Socorro por fallecimiento e incapacidad permanente**

1. Muerte natural.- Si un trabajador o trabajadora falleciera por muerte natural, es decir, no por accidente laboral, encontrándose vigente el contrato de trabajo, el empresario abonará a los beneficiarios de este trabajador o trabajadora en la Seguridad Social, o a los que haya designado el propio trabajador o trabajadora, la cantidad de 1.089,15€, o una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento en caso de ser superior, con independencia de lo que perciba por parte de otros organismos oficiales.

2. Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. En este supuesto la empresa abonará durante la vigencia de este convenio de una indemnización de cuarenta y siete mil euros (47.000 euros).

3.- Incapacidad Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. En este supuesto y durante la vigencia del convenio, la empresa abonará una indemnización de veintiocho mil euros (28.000 euros).

Exista o no responsabilidad por parte de la empresa, ésta abonará a los derechohabientes del fallecido o fallecida las cantidades antes relacionadas, con independencia de lo que por el mismo concepto puedan percibir de otros organismos oficiales. Esta cantidad será considerada a cuenta de cualquier otra que la empresa se vea obligada a abonar a los derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos, por expresa disposición judicial o administrativa dictada a causa del accidente.

La empresa contratara un seguro que cubra los riesgos y cantidades antes mencionados

#### **Artículo 25.- Fallecimiento del trabajador o trabajadora.**

Cuando el fallecimiento de un trabajador o trabajadora, bien sea por muerte natural o accidente, se produjere por estar prestando sus servicios a la empresa fuera de su domicilio habitual, ésta abonará a sus derechohabientes los gastos que se produzcan como consecuencia del traslado del cadáver a su lugar de residencia habitual, así como los de un familiar que le acompañe hasta un máximo de 3.000C.

#### **Artículo 26. Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres**

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad, se procederá a:

1.- Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al dialogo social.

2.- Atribuir a una Comisión de Igualdad de Oportunidades competencias, para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará 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. Se creara una Comisión de Igualdad de Oportunidades formada por un representante nombrado por la parte social y otro nombrado por la empresa, que trazarán las líneas de actuación, para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general, la comisión tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibilite la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa, en materia de género.

## Capítulo VII. Faltas y sanciones

### Artículo 27. Criterios generales.

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

### Artículo 28. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los Artículos siguientes.

### Artículo 29. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.”

### **Artículo 30. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de enfermedad, incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o el uso de cualquier sustancia estupefaciente, con independencia de que repercuta o no negativamente en el trabajo.”

### **Artículo 31. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez o la toxicomanía, que exceda de los límites que son sancionables en la normativa de conducción de vehículos.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo consecutivo de seis meses, que haya sido objeto de sanción por escrito.”

**Artículo 32. Sanciones. Aplicación.**

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

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

**Artículo 33. Otros efectos de las sanciones.**

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Disposición adicional primera.

La actividad principal de la empresa se concentra en la prestación de servicios para el sector industrial y de la construcción en los cuales se producen grandes variaciones en la demanda y precios. Por ello, ambas partes acuerdan que en el supuesto de que sea necesario ajustar los costes de personal para la adjudicación de futuros contratos, se negociará la inaplicación del convenio colectivo actual, en las materias que sean competencias de la Comisión Negociadora. Para la aplicación de esta cláusula se seguirá el procedimiento legalmente previsto en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de que existan discrepancias entre las partes en el período de consultas, para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se someterán las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, de no lograrse solución, se acudirá al sistema de arbitraje o mediación, del sistema de solución de conflictos establecido en el ASECUMUR II y si tampoco se consiguen resolver las discrepancias, se someterán las mismas al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Comunidad de Murcia (Decreto n.º 33/2013 de 12 de abril, B.O.R.M. n.º 86 de 16 de abril de 2013.)



**Disposición adicional segunda.- Derecho Supletorio.**

En todas aquellas materias que no hubiera sido objeto de regulación específica en el presente convenio y que no son negociables por la Comisión Negociadora, se estará a lo dispuesto sobre la materia en el convenio colectivo de construcción de ámbito nacional y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

Entre la empresa "Sistemas Tubulares Al Andalus, S.L" C.I.F. B-81355141, y la representación legal de los trabajadores, que constituyen la comisión negociadora para la suscripción, en su caso, de Convenio Colectivo de empresa de ámbito autonómico.

En Cartagena (Murcia) a        de        de 2015.

Por la empresa.—Juan Pérez del Campo, DNI 01,798.700-P.Y. Por la parte de los trabajadores, como representantes legales.—Ginés Díaz Domínguez, con DNI 22966966-V.—Tomás Ronda Cayuela , con DNI 23041189-L.—Juan Diego Ros Lorente, con DNI 22999701-T.

**ANEXO I****TABLA RETRIBUCION DIARIA**

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
CATEGORIAS	Encargado	Capataz	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ayudante	Peón Eap.	Peón Ord.	Formación	Formación
Sueldo base por día	29,30	27,90	26,74	25,49	24,90	24,50	24,26	17,88	17,88
Plus de Asistencia por día trabajado	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	2,91	2,91
Plus Extrasalarial por día trabajado	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Total mes	1.132,92	1.090,34	1.055,06	1.016,97	999,09	986,92	979,74	703,25	703,25
Paga Extra	830,00	780,00	750,00	710,00	705,00	700,00	700,00	554,28	554,28
Vacaciones	1.050,00	960,00	950,00	920,00	900,00	870,00	870,00	601,84	601,84

**TABLA RETRIBUCION HORARIA**

Sueldo base por hora efectiva de trabajo	5,01	4,78	4,77	4,72	4,63	4,56	4,48	3,61	2,87
Plus de Asistencia por hora efectiva de trabajo	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	0,19	0,19
Plus Extrasalarial por hora efectiva de trabajo	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34

**TABLA RETRIBUCION MENSUAL**

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORIAS	Titul. Sup	Jefe Adm 1ª	Encar. Gral	Jefe Adm 2ª	ofic. Amd. 1ª	Delnte. 2ª	ofic. Amd. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo base mensual	998,18	898,53	855,65	836,16	791,33	755,03	753,57	745,77	731,88	554,28
Plus de Asistencia por día trabajado	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	4,37	4,37	2,91
Plus Extrasalarial por día trabajado	2,58	2,58	2,58	2,58	2,58	2,58	2,58	3,23	3,23	5,00
Total mes	1.120,65	1.021,00	978,12	958,63	913,80	877,50	876,04	898,86	884,97	703,25
Paga Extra	1.498,80	1.361,79	1.303,51	1.277,14	1.214,58	1.164,38	1.163,96	1.137,50	1.122,49	724,25
Vacaciones	1.498,80	1.361,79	1.303,51	1.277,14	1.214,58	1.164,38	1.163,96	1.137,50	1.122,49	724,25



## TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVELES	II	III	IV	IV	VI	VII	VIII	IX	X
CATEGORIAS	Titul. Sup	Jefe Adm 1ª	Encar. Gral	Jefe Adm 2ª	ofic. Amd. 1ª	Delnte. 2ª	ofic. Amd. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.
2 primeras	12,86	12,58	11,28	11,32	10,79	10,22	9,72	9,58	9,17
Tercera y resto	13,23	12,92	11,66	11,47	11,06	10,50	10,02	9,90	9,38
Sábados y Festivos	14,73	14,38	12,95	12,77	12,27	11,66	11,11	10,98	10,46

NIVELES	XIII	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
CATEGORIAS	Formación	Encargado	Capataz	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ayudante	Peón Eap.	Peón Ord.
2 primeras	5,92	10,70	10,19	9,73	9,31	9,17	8,74	8,42
Tercera y resto	6,36	11,02	10,49	10,02	9,57	9,22	8,97	8,70
Sábados y Festivos	6,74	12,25	11,66	11,62	10,66	10,25	9,97	9,60

ANEXO II

CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA

Por la empresa: D. .... mayor de edad, con DNI número ..... en nombre y representación de la empresa ..... CIF número ....., cuya actividad principal es la de montaje industrial, con domicilio social .....y número de seguridad social .....

El trabajador: D. ...., nacido en ....., con DNI número ....., y domicilio en .....

Manifiestan:

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente contrato de trabajo de la modalidad de «fijo de obra» de acuerdo con lo previsto en el artículo 19 del convenio colectivo y el real decreto 2720/98 y por tanto, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes cláusulas:

Primera: El trabajador contratado prestará sus servicios como....., con la categoría profesional de .....en el centro de trabajo ubicado en.....

Segunda: El trabajador prestará sus servicios en los trabajos de.....de la obra....., sita en.....,

Tercera: No obstante lo anterior y en aplicación del artículo 19 del convenio colectivo para la Autonomía de Murcia de empresa Sistemas Tubulares Al Ándalus SL, el trabajador muestra su acuerdo a prestar servicios para la empresa contratante, si la misma lo requiere, en distintos centros de trabajo del territorio nacional, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, sin perder la condición de fijo de obra, para lo cual ambas partes firmarán en cada caso el acuerdo de continuidad del anexo II del convenio.

Cuarta: El trabajador dará comienzo en su actividad laboral del día .....

Quinta: La jornada de trabajo será de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo para la Autonomía de Murcia de empresa Sistemas Tubulares Al Ándalus SL

Sexta: El trabajador percibirá la retribución distribuida en los conceptos que señala el convenio colectivo para la Autonomía de Murcia de empresa Sistemas Tubulares Al Ándalus SL

Séptima: Se establece un periodo de prueba de ....., en el transcurso del cual cualquiera de los contratantes podrá dar por extinguido el vínculo laboral, por escrito sin plazo previo, ni abono de indemnización.

Octava: Las vacaciones anuales serán de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo para la Autonomía de Murcia de empresa Sistemas Tubulares Al Ándalus SL, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

Novena: Este contrato quedará rescindido cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesarios los servicios del trabajador para su ejecución.



Décima: Al término del contrato, el trabajador será preavisado por escrito con quince días naturales de antelación.

Undécima: El presente contrato se registrará en la oficina de empleo de .....

CLÁUSULAS ADICIONALES

El contrato se extinguirá cuando terminen los trabajos de la especialidad del trabajador en la obra para la que ha sido contratado o hasta la resolución, en su caso del contrato civil de obra por cualquier causa.

Los diversos productores cesarán, de forma que solamente permanezcan en obra los estrictamente necesarios para concluirla percibiendo en dicho momento la liquidación que legalmente les corresponda de acuerdo al convenio colectivo para la Autonomía de Murcia de empresa Sistemas Tubulares Al Ándalus SL.

Y para que así conste, se extiende este contrato, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicada, firmando las parte interesadas.

En Cartagena, a 7 de agosto de 2015.—

El trabajador,

El representante de la empresa

ANEXO III

ACUERDO DE CONTINUIDAD DE CONTRATO FIJO DE OBRA

La empresa.....  
..... y el trabajador .....  
entre quienes se firmó contrato de fijo de obra el pasado día.....

Acuerdan:

Que el trabajador pasará el próximo día..... a prestar sus servicios en la obra o centro de trabajo ....., acogándose a lo previsto en el artículo 19 del convenio colectivo para la Autonomía de Murcia de empresa Sistemas Tubulares Al Ándalus SL

Fecha: .....

Firma y sello de la empresa

Firma del trabajador

## ANEXO IV. TABLAS DE PRODUCCION.

TIPO	ESPACIO	FRANJA HORARIA	PARADA	RANGO COTA	RANGO ALTURA	RANGO VOLUMEN	PRECIO UNITARIO MONTAJE	PRECIO UNITARIO DESMONTAJE
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,46	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,49	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,46	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,49	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	EXTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,46	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,49	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31



ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,46	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,49	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,52	0,35
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,50	0,34
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,49	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,59	0,39
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,56	0,38
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	NO	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,52	0,35
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,50	0,34
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,49	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36



ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,59	0,39
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,56	0,38
ANDAMIO	INTERIOR	NORMAL	SI	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,52	0,35
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,50	0,34
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,49	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,59	0,39
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,56	0,38
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,50	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,48	0,32
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,47	0,31
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,52	0,35
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,50	0,34
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	0 - 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,49	0,33
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	0 - 10 m	0 - 150 m3	0,55	0,37
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	0 - 10 m	150 - 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	0 - 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	> 10 m	0 - 150 m3	0,59	0,39
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	> 10 m	150 - 300 m3	0,56	0,38
ANDAMIO	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI	> 10 m	> 10 m	> 300 m3	0,54	0,36
ANDAMIO COLGADO VOLADO	/ EXTERIOR	NORMAL	NO				0,29	0,19



ANDAMIO COLGADO VOLADO	/	EXTERIOR	NORMAL	SI				0,32	0,21
ANDAMIO COLGADO VOLADO	/	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO				0,33	0,22
ANDAMIO COLGADO VOLADO	/	EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI				0,35	0,23
ANDAMIO COLGADO VOLADO	/	INTERIOR	NORMAL	NO				0,32	0,21
ANDAMIO COLGADO VOLADO	/	INTERIOR	NORMAL	SI				0,35	0,23
ANDAMIO COLGADO VOLADO	/	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO				0,36	0,24
ANDAMIO COLGADO VOLADO	/	INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI				0,38	0,25
BARANDILLAS		EXTERIOR	NORMAL	NO				0,27	0,18
BARANDILLAS		EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO				0,31	0,21
BARANDILLAS		INTERIOR	NORMAL	SI				0,27	0,18
BARANDILLAS		INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI				0,31	0,21
PLATAFORMA		EXTERIOR	NORMAL	NO				0,32	0,21
PLATAFORMA		EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO				0,34	0,23
PLATAFORMA		INTERIOR	NORMAL	SI				0,32	0,21
PLATAFORMA		INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI				0,34	0,23
ZANCAS		EXTERIOR	NORMAL	NO				0,45	0,30
ZANCAS		EXTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	NO				0,54	0,36
ZANCAS		INTERIOR	NORMAL	SI				0,45	0,30
ZANCAS		INTERIOR	NOCT. / FEST. / EXTRA	SI				0,54	0,36
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 10 m	> 200 m2	0,32	0,22
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 10 m	200 - 800 m2	0,32	0,22
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	10 - 15 m	> 200 m2	0,28	0,19
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	10 - 15 m	200 - 800 m2	0,25	0,17
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	10 - 15 m	800 - 2000 m2	0,25	0,17
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	> 200 m2	0,28	0,19
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	200 - 800 m2	0,26	0,17
ANDAMIO FACHADA MULTI		EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	800 - 2000 m2	0,26	0,17



ANDAMIO FACHADA MULTI	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	> 2000 m2	0,26	0,17
ANDAMIO FACHADA MULTI	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	> 200 m2	0,28	0,19
ANDAMIO FACHADA MULTI	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	200 - 800 m2	0,27	0,18
ANDAMIO FACHADA MULTI	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	800 - 2000 m2	0,27	0,18
ANDAMIO FACHADA MULTI	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	> 2000 m2	0,27	0,18
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 10 m	> 200 m2	0,32	0,22
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 10 m	200 - 800 m2	0,32	0,22
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	10 - 15 m	> 200 m2	0,28	0,19
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	10 - 15 m	200 - 800 m2	0,25	0,17
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	10 - 15 m	800 - 2000 m2	0,25	0,17
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	> 200 m2	0,28	0,19
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	200 - 800 m2	0,26	0,17
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	800 - 2000 m2	0,26	0,17
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	15 - 25 m	> 2000 m2	0,26	0,17
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	> 200 m2	0,28	0,19
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	200 - 800 m2	0,27	0,18
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	800 - 2000 m2	0,27	0,18
ANDAMIO FACHADA MARCO	EXTERIOR	NORMAL	NO	0	> 25 m	> 2000 m2	0,27	0,18



							<b>Precio Hora</b>
HORAS	JEFE DE EQUIPO	NORMAL					6,40
HORAS	OFICIAL 1ª	NORMAL					5,60
HORAS	OFICIAL 2ª	NORMAL					5,20
HORAS	OFICIAL 3ª	NORMAL					5,20
HORAS	PEON	NORMAL					5,20
HORAS	OFICIAL MONTADOR	NORMAL					5,20
HORAS	JEFE DE EQUIPO	NOCTURNA					7,20
HORAS	OFICIAL 1ª	NOCTURNA					6,00
HORAS	OFICIAL 2ª	NOCTURNA					5,60
HORAS	OFICIAL 3ª	NOCTURNA					5,60
HORAS	PEON	NOCTURNA					5,60
HORAS	OFICIAL MONTADOR	NOCTURNA					5,60
HORAS	JEFE DE EQUIPO	FESTIVA					6,80
HORAS	OFICIAL 1ª	FESTIVA					5,60
HORAS	OFICIAL 2ª	FESTIVA					5,20
HORAS	OFICIAL 3ª	FESTIVA					5,20
HORAS	PEON	FESTIVA					5,20
HORAS	OFICIAL MONTADOR	FESTIVA					5,20
HORAS	JEFE DE EQUIPO	EXTRA					6,80
HORAS	OFICIAL 1ª	EXTRA					5,60
HORAS	OFICIAL 2ª	EXTRA					5,20
HORAS	OFICIAL 3ª	EXTRA					5,20
HORAS	PEON	EXTRA					5,20
HORAS	OFICIAL MONTADOR	EXTRA					5,20
HORAS	JEFE DE EQUIPO	TURNO					51,20
HORAS	OFICIAL 1ª	TURNO					44,80



HORAS	OFICIAL 2ª	TURNO					41,60
HORAS	OFICIAL 3ª	TURNO					41,60
HORAS	PEON	TURNO					41,60
HORAS	OFICIAL MONTAD OR	TURNO					41,60



Entre la empresa "Sistemas Tubulares Al Andalus, S.L" C.I.F. B-81355141, y la representación legal de los trabajadores, que constituyen la comisión negociadora para la suscripción, en su caso, de Convenio Colectivo de empresa de ambito autonómico.

En Cartagena (Murcia) a 7 de agosto de 2015.

Por la empresa, Juan Pérez del Campo, DNI 01,798.700-P.Y. Por la parte de los trabajadores, como representantes legales.—Ginés Díaz Domínguez, con DNI 22966966-V.—Tomás Ronda Cayuela, con DNI 23041189-L.—Juan Diego Ros Lorente, con DNI 22999701-T