

## PLUS PENOSIDAD 2005/ANTIGÜEDAD

Categorías profesionales	0%-05	5%-05	10%-05	20%-05	25%-05	30%-05	40%-05	50%-05
Matarife .....	1,33	1,39	1,46	1,59	1,66	1,73	1,86	1,99
Ayudante de Muelle de Aves Vivas .....	1,31	1,37	1,44	1,57	1,64	1,70	1,83	1,96

Quebranto de moneda 2005:

Cajero: 20,98.

Auxiliar y los que efectúan regularmente operaciones de cobro: 14,77.

Plus Convenio 2005:

El máximo absorbible y compensable: 639,77.

Indemnización en caso de invalidez o muerte 2005:

1. Por accidente no laboral:

1.1 En caso de muerte: 10.119,63.

1.2 En caso de invalidez permanente: 9.779,98.

2. Por accidente laboral:

2.1 En caso de muerte: 14.782,78.

2.2 En caso de invalidez total: 14.782,78.

## 4735

*RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Ortiz (Ortiz Grupo Empresarial, S.L., Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A., Ortiz Área Inmobiliaria, S.L., Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U., Indag, S.A.U., Prorax, S.A.U., Iberproin, S.A.U., Inditec, S.A.U., Proakis, S.A.U. y Asteisa, S.A.U.).*

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Ortiz (Ortiz Grupo Empresarial, S.L., Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A., Ortiz Área Inmobiliaria, S.L., Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U., Indag, S.A.U., Prorax, S.A.U., Iberproin, S.A.U., Inditec, S.A.U., Proakis, S.A.U. y Asteisa, S.A.U.) (Código de Convenio n.º 9013213), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación de las empresas del mismo y de otra por el Comité Intercentros de dicho grupo empresarial y los Delegados de personal de Proakis, S.A.U. y Asteisa, S.A.U. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de marzo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO CON ÚNICA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS ORTIZ GRUPO EMPRESARIAL, S.L., ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A., ORTIZ ÁREA INMOBILIARIA, S.L., COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO, S.A.U., INDAG, S.A.U., PRORAX, S.A.U., IBERPROIN, S.A.U. INDITEC, S.A.U., PROAKIS, S.A.U., ASTEISA, S.A.U.**

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

## CAPÍTULO I

## Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en todo el territorio nacional, esté contratado por las empresas que suscriben el presente convenio y cuyas actividades vienen determinadas y son contempladas por el presente convenio en el Anexo II del Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el B.O.E. n.º 191, de 10 de agosto de 2002.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero del 2005, sin ser precisa su previa publicación en el Boletín Oficial del Estado y la duración será de cuatro años a partir de esa misma fecha.

Artículo 3. *Prorroga y denuncia del convenio.*

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

Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

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

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

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

3.º Tendrá las siguientes funciones:

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

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia en la practica del presente convenio.

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

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

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

5.º Procedimiento. Se hace expresa remisión a lo previsto en el artículo 21 del Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de ingreso y contratación

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

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

#### Artículo 9. *Categorías.*

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

La Clasificación Profesional del Grupo Ortiz será llevada a cabo en plazo no superior a seis meses desde el inicio de la vigencia de este Convenio, y se compondrá de dos grupos de personal: 1. Personal técnico y de oficina y 2. Mandos intermedios y operarios de los tres subgrupos (Personal de obra de construcción en general, Personal de centros de instalaciones de gas, Personal de Fábrica de Prefabricados de Hormigón).

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

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

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

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

Personal Técnico y de oficina:

Grupos del 1 al 4: Seis meses.

Grupos del 5 al 6: Tres meses.

Grupos del 7 al 8: Dos meses.

Grupos del 9 al 10: Un mes.

Grupos del 11 al 12: Quince días.

Personal de obra, gas y fábrica:

Encargados Generales: 2 meses.

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

Resto del personal 15 días.

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

Los titulares de la cartilla profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la misma haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

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

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

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

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

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

Los trabajadores a la finalización de este tipo de contrato percibirán una indemnización del 4,5 por 100 del salario percibido de Convenio para su categoría profesional.

Como resultado de la aplicación del Plan de Estabilidad firmado en el I Convenio y habiéndose no solo cumplido el objetivo marcado, sino que en realidad se ha superado notablemente, en términos porcentuales y absolutos, las partes acuerdan por tanto reconocer el éxito del acuerdo antes alcanzado y por ello prorrogar en los términos absolutos, el mismo empleo neto pactado en el I Convenio, siempre y cuando, en dicho período, el Grupo tenga un crecimiento estable sobre las variables de producción y facturación, sumándose por tanto el resultante este al número de contratos indefinidos que el Grupo de empresas existentes tenía a fecha de 30 de junio de 2004.

#### Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para los contratos para la formación se estará a lo estipulado en el artículo 29.4 del Convenio General del Sector de la Construcción. Se pacta que los contratos para la formación que se realicen en el período de vigencia de este Convenio, al menos un 75 por 100 de los contratos realizados sean transformados en indefinidos a la finalización de los mismos, si dichos contratos son más de 10 y del 50 por 100 si su número es menor.

#### Artículo 14. *Subcontratación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo estipulado en el artículo 30 del Convenio General del Sector de la Construcción.

#### Artículo 15. *Finiquitos.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo estipulado en el artículo 100 del Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO III

### Condiciones económicas

El sistema retributivo del presente Convenio va en función del nivel profesional especificado en el Anexo I del Convenio de categorías profesionales y del nivel económico especificado en el Anexo II del Convenio de niveles económicos y tablas de retribución. El apartado correspondiente al «Bruto anual 2005» que se especifica en las tablas, se ha confeccionado teniendo en cuenta el S.M.I. del 2.004, por lo que una vez conocido el importe de éste para el 2005, se realizará la corrección correspondiente, en la medida que afecta al cálculo del plus extrasalarial.

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

El salario Base para el año 2005, se fija en las tablas que figuran en el Anexo II del presente Convenio, y éste se devengará por meses para los niveles mensuales y por días naturales para los niveles de retribución diaria.

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

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

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

#### Artículo 17. *Complemento personal libre.*

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

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

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

#### Artículo 19. *Prima de productividad.*

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

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

#### Artículo 20. *Extrasalarial.*

El trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por gastos de transporte desde su domicilio habitual al centro de trabajo. La percepción será la correspondiente al 20 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente para cada año.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

#### Artículo 22. *Dietas.*

Teniendo en cuenta que el personal presta sus servicios en jornada partida, y no pudiera disponer del tiempo suficiente para ir a comer a su domicilio familiar, se establece el pago de la media dieta como compensación del gasto que por dicho concepto efectúa el trabajador, independientemente que pueda prestar su trabajo en la misma localidad donde está ubicado su centro de trabajo.

La media dieta referida, en ningún caso tendrá el carácter de salario, no obstante lo cual, si por disposición legal o reglamentaria fuera necesario practicar algún tipo de cotización en materia de seguridad social o retención sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, así se hará para no conculcar tales preceptos que así lo exijan, sin perder ello el carácter indemnizatorio que aquí se pacta.

La dieta completa se devengará cuando la distancia entre el centro de trabajo permanente y el de la obra obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

El importe de la media dieta será de 7,71 €. y el de la dieta completa será de 33 €. para todo el personal a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

#### Artículo 23. *Pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad.*

Se establece un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad para aquellos trabajadores que realicen laborales que resulten excepcionalmente penosas o peligrosas, según las descripciones y evaluaciones que se determinen en la evaluación de Riesgos por puestos de trabajo, elaborada por el Servicio Mancomunado de Prevención Propio del Grupo Ortiz y su cuantía no será consolidable cuando termine de realizarlas y será su percepción la resultante de aplicar el 20 por 100 del Salario Base del Convenio.

#### Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

Se abonará un plus de nocturnidad para el personal que trabaje entre las 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana y su percepción será la resultante de aplicar el 25 por 100 del Salario Base de Convenio. Si el tiempo trabajado en período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo efectivamente trabajado y si son más de cuatro percibirá el complemento correspondiente a toda la jornada.

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

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

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

La duración del desplazamiento será como máximo de 18 meses consecutivos o los mismos alternos en un período de dos años, excepto lo contemplado en el artículo 12 del presente Convenio.

El trabajador percibirá por dicho desplazamiento un plus denominado «Complemento Destino», que será el resultante de aplicar al salario base de convenio de su nivel económico el 30 por 100, más el importe de la dieta completa, si el desplazamiento es igual o inferior a 8 meses consecutivos, si es mayor a lo anterior se aplicará al salario base de convenio de su nivel económico el 40 por 100, a partir del noveno mes.

El trabajador no podrá ser obligado a un nuevo desplazamiento si en los dos años anteriores ha estado desplazado más de 12 meses consecutivos o 18 meses alternos, siempre que en uno de ellos ha estado desplazado más de 6 meses, excepto lo contemplado en el artículo 12 del presente convenio.

Se entiende por traslado, cuando se pacte con el trabajador un período superior al tiempo establecido como máximo para el desplazamiento, es decir 18 meses y como máximo de tres años. Durante este tiempo, se le abonará al trabajador el Complemento de Destino resultante de aplicar al salario base de convenio de su nivel económico el 25 por 100. Además tendrá derecho al importe de la media dieta, como si fuera su centro de trabajo permanente y al alquiler de vivienda con cargo a la empresa en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo objeto del traslado o localidad cercana.

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

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

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

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

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

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

**Artículo 27. Pago del salario.**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por período vencidos y dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo. El trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos a cuenta de su nómina por un importe máximo de 500 €, salvo que, por petición escrita alegando motivos económicos que serán valorados junto con los representantes de los trabajadores para su aprobación, el importe podrá ser hasta del 90 por 100 del Salario Base del Convenio. El pago de dichos anticipos se hará efectivo entre el 12 y el 18 de cada mes. La fórmula de pago con carácter general será mediante transferencia, salvo los finiquitos que serán mediante cheque bancario o transferencia.

**Artículo 28. Absorción y compensación.**

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

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

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

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

No habrá revisión económica alguna si el pacto alcanzado cada año es superior al incremento anual del Índice de precios al consumo (I.P.C) al 31 de diciembre de cada año. En caso contrario se establece como pacto automático aplicar el IPC de esa fecha, con efectos de 1 de enero siguiente a ese año, siendo de aplicación a partir del 1 de enero de 2006.

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

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

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

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

Los tres primeros días de la baja, el 50 por 100, si la baja es igual o superior a 10 días.

Del 4.º al 21 día de baja percibirá hasta alcanzar el 75 por 100.

Del 22 al 180 día de baja percibirá hasta alcanzar el 80 por 100.

Del 181 al 540 día de baja percibirá hasta alcanzar el 100 por 100.

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

**Notificación de los trabajadores:**

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

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

**Artículo 31. Indemnizaciones.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 71 del Convenio General del Sector de la Construcción.

**CAPÍTULO IV****Jornada, horario y vacaciones****Artículo 32. Jornada.**

La Jornada Laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo repartidas de lunes a viernes. La duración de la jornada durante el 2005 será de 1.748 horas, la del año 2006, 1.746 horas. Después de esta fecha se estará a lo que se acuerde en el futuro Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

**Artículo 33. Jornadas especiales.**

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

Jornadas de personal de oficios cumpliendo servicios de guardia y emergencias, especificadas en contrataciones realizadas por las empresas a través de concursos, obras o servicios, adjudicados tanto por organismos públicos como privados, así como los guardas.

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

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

Con independencia de las percepciones económicas que tuviesen los trabajadores afectados por los servicios especiales recogidos en el primer párrafo de este artículo, la empresa abonará o facilitará los medios de locomoción al lugar de intervención de la emergencia así como la manutención que pudiese ocasionar dicha intervención.

**Artículo 34. Horario de trabajo.**

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

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

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

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

**Artículo 35. Faltas al trabajo.**

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

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

#### Artículo 36. *Vacaciones.*

El personal afectado por este convenio, y sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes, prorrateándose las mismas cuando el trabajador inicie sus servicios después del primero de enero de cada año.

Distribución de períodos vacacionales:

11 días laborables, a petición del trabajador.

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

Si un trabajador en situación de Incapacidad Transitoria, fuese dado de alta médica, en fecha posterior al 31 de diciembre de cada año y tuviera pendientes por disfrutar días de vacaciones, éstos le serán abonados a razón del 30 por 100 del Salario Base de Convenio para su categoría profesional. Dicho pago se efectuará en la nómina de haberes del mes de enero siguiente al año en curso.

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

#### Artículo 37. *Fiestas.*

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

Se incluye la festividad laboral del sector de la construcción, es decir el día anterior o posterior a San Isidro para los centros de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Si algún trabajador por desplazamiento no hubiera disfrutado de alguna fiesta de las anteriores, de acuerdo a su centro de trabajo habitual, éste, sumara dichas fiestas al periodo de disfrute de vacaciones comprendido entre el 20 de diciembre y el 31 de enero cada año.

#### Artículo 38. *Permisos y Licencias.*

El trabajador previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, salvo los indemnizatorios, estipulados en el presente convenio, si le surgiera alguno de los siguientes motivos:

1.º 15 días naturales por matrimonio.

2.º Un día por matrimonio del familiar del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días, si el matrimonio se celebrase fuera de la localidad de la residencia habitual del trabajador y mediaran al menos 100 kilómetros o se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio con la correspondiente justificación.

3.º Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja, padres, hermanos e hijos y colaterales, en los mismos grados por afinidad y 1 día natural para el resto de parientes por afinidad o consanguinidad del trabajador.

Añadiéndose un día más si mediaran al menos 100 kilómetros de su residencia habitual o se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio con la correspondiente justificación.

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

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

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

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

7.º Por el tiempo necesario para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal Como norma general un máximo de cuatro horas, salvo justificación posterior por parte del trabajador.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra

facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

8.º Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin perdida alguna de retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. En el supuesto de que opten por el permiso de una hora continuada, su disfrute se producirá al principio o al final de la jornada laboral. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos. La referida hora de lactancia, por decisión del trabajador, podrá ser acumulada en un mes para disfrutarla a continuación del disfrute del permiso por maternidad.

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

Se establece lo mismo anterior, para los trabajadores que tengan menores, con edad comprendida entre los 6 y 10 años y tengan que continuar con la reducción de su jornada para el cuidado de dicho menor, mediante estudio y aprobación de la dirección y del comité de empresa. Igualmente será de aplicación, en el caso de adopción de un menor hasta el límite de la edad anteriormente establecida.

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

#### Artículo 39. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 96 y 97 del Convenio General del Sector de la Construcción.

### CAPÍTULO V

#### Seguridad y salud

Exposición de motivos:

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

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

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la L.P.R.L. y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas y sectores que engloba este Convenio.

#### Artículo 40. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

#### Artículo 41. *Evaluación de riesgos.*

Será supervisada por el Comité de Seguridad y Salud:

La evaluación de riesgos y sus pertinentes revisiones.

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

El Plan Anual de Prevención de Riesgos Laborales.

Los protocolos de los reconocimientos médicos periódicos y de las estadísticas que deberá emitir el Servicio Médico sobre problemas que

afecten a la plantilla especificando en causante, los puestos de trabajo, los intervalos de edades y el sexo, siempre que sea posible.

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

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

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

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

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

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

Se realizará un protocolo de información, consulta y participación en los seis primeros meses a la firma de este Convenio que será desarrollado por el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 44. *Formación de los trabajadores.*

Se tendrán en cuenta las recomendaciones que desde la Fundación Laboral de la Construcción se lleven a cabo realizándose desde el Comité de Seguridad y Salud un programa de formación en materia de prevención en los seis primeros meses a la firma de este Convenio que implique la participación pedagógica en las aulas por parte de los Delegados de Prevención así como la verificación de las estadísticas de análisis que se han de realizar al finalizar cada parte del programa.

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

#### Artículo 45. *Medidas de emergencia.*

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

#### Artículo 46. *Régimen sancionador.*

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

#### Artículo 47. *Vigilancia de la salud.*

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

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

Se confeccionará un historial médico laboral por cada trabajador. Además se solicitará a la Mutua concertada un informe semestral de las actuaciones llevadas a cabo en todo lo referente a los servicios que preste, tanto de asistencia sanitaria, asesoramiento técnico, etc.

#### Artículo 48. *Documentación.*

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

#### Artículo 49. *Coordinación de actividades preventivas.*

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

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

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

#### Artículo 51. *Formación de los Delegados de Prevención.*

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

#### Artículo 52. *Delegado de Prevención de Empresa.*

Se establece que con el fin de coordinar las acciones concretas en materia de prevención de riesgos laborales, la parte sindical aporte un colaborador que figurará en la plantilla de la empresa adscrito al servicio mancomunado de prevención, denominado Delegado de Prevención de Empresa, que tendrá la cualificación formativa y profesional suficiente, ejerciendo su actividad laboral con las siguientes competencias:

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

Facilitar información junto con el servicio mancomunado de prevención del grupo, de la aplicación del sistema preventivo en los centros de trabajo del grupo.

Asistencia junto con los Técnicos de Prevención de las empresas, a las visitas de coordinación de seguridad promovidas por los clientes del grupo.

Participación en el Comité de Seguridad y Salud del Grupo.

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

#### Cláusula especial:

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

#### Disposición final primera.

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

#### Disposición final segunda.

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

#### Disposición final tercera.

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

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

#### Disposición final cuarta.

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

#### Disposición final quinta. *Ropa de trabajo y póliza de responsabilidad civil.*

#### Ropa de Trabajo:

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

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

Para el colectivo de personal operario, al ingreso al trabajo y hasta su deterioro, 1 casco de seguridad, 2 monos de trabajo, un par de guantes de trabajo, 1 cinturón lumbar, un par de zapatos o botas de seguridad y en invierno si se requiere unas botas de agua y un traje de agua. Y para el periodo de verano 2 camisas y 2 pantalones.

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

## ANEXO I

### Categorías profesionales y criterios mínimos de cualificación

#### *Personal técnico y de oficina*

1. Alta Dirección.
2. Directores.
3. Jefes de Departamento Técnico/ Jefe de Personal/Jefes de Departamento Administrativo.
4. Jefes de Grupo de Obras/ Jefe Técnico.
5. Jefes de Obra, Jefes de Oficina Técnica/Jefes Administrativos/Secretarías o Secretarios de Dirección.
6. Técnicos de Obra/Jefes de Producción/Técnicos Administrativos, de Prevención, Sanitarios y Secretarías o Secretarios de Comunicaciones.
7. Ayudantes Técnicos/Delineantes de 1.ª /Oficiales de 1.ª Administrativos/Secretarías o Secretarios.
8. Auxiliares Técnicos, Oficiales de 2.ª Administrativos, Jefes de Almacén.
9. Auxiliares Administrativos de obra, y Auxiliares Administrativos de oficina, Ayudante de Organización.
10. Listeros, Conserjes, Almacenista y Guardas.
11. Personal de Limpieza.
12. Aprendices.
13. Comerciales.

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

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

#### *Personal centros de instalaciones de gas*

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

#### *Personal de fábrica de prefabricados de hormigón*

- 1-A. Encargado General.
  1. Encargado.
  2. Capataz.
  3. Jefe de Equipo.
  4. Oficial 1.ª Gruista de Fábrica, Oficial 1.ª Cerrajero, Oficial 1.ª Montador, Oficial 1.ª Planta Hormigón.
  5. Oficial 1.ª
  6. Ayudante de Planta de Hormigón, Ayudante de Cerrajero, Ayudante de Montador.

7. Ayudante.
8. Peón Especializado.
9. Peón ordinario.
10. Aprendiz.

### Criterios mínimos de cualificación

Dado que el ámbito de aplicación se circunscribe a todo el personal perteneciente a las empresas que firman el convenio, la primera clasificación que se establece es por alcance de la división funcional:

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

Presidente Grupo Ortiz.  
Vicepresidente del Grupo Ortiz.  
Director General del Grupo Ortiz.  
Secretario General del Grupo Ortiz.

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

Se requiere para este Grupo que el trabajador disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y que se acredite una experiencia en otras empresas en puestos similares de al menos 2 años.

Nivel económico 2. Direcciones con ámbito de grupo:

Dirección Jurídica del Grupo.  
Dirección de Construcción del Grupo.  
Dirección Económica, Financiera del Grupo.  
Dirección de Finanzas y Auditoría del Grupo.  
Dirección General de Administración.  
Dirección de Calidad del Grupo.  
Dirección de Personal del Grupo.

Nivel económico 3. Direcciones con ámbito de empresa:

Director General.  
Director Técnico.

Nivel económico 4. Direcciones con ámbito de empresa:

Director Financiero.  
Director Administrativo.  
Director de Calidad.

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

Se requiere para este Grupo que el trabajador disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y que se acredite una experiencia en otras empresas en puestos similares de al menos 2 años.

Nivel económico 5. Jefaturas con ámbito de grupo:

Jefe de la Secretaría General del Grupo.  
Jefe de Personal del Grupo.  
Jefe de Contabilidad del Grupo.  
Jefe de Administración del Grupo.  
Jefe de Estudios de Obras.  
Jefe de Gestión de obras del Grupo.  
Jefe de Sistemas de Información del Grupo.

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

Jefe del Area comercial inmobiliaria.  
Jefes de departamentos técnicos.  
Jefe Financiero.  
Jefe de contabilidad.  
Jefe de Administración.  
Jefe de Personal.

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

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

Nivel económico 8:

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

Todos los trabajadores en esta categoría tendrán que realizar un curso de calidad y medio ambiente impartido de acuerdo a los criterios de la norma y su aplicación en el grupo de empresas.

*Categorías asimilables a este nivel*

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

Jefe Técnico del Departamento de calidad y gestión medioambiental.

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

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

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

Nivel económico 9 y 10:

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

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

Jefes Técnicos del Departamento de Estudios de Ingeniería.

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

Podrán ascender al nivel 9 los trabajadores del nivel 10 que acrediten una antigüedad en el nivel 10 de 5 años o su ámbito de actuación sea de al menos 2 empresas sin llegar a abarcar la totalidad de las empresas del Grupo. Todos los trabajadores en esta categoría tendrán que realizar un curso de calidad y medio ambiente impartido de acuerdo a los criterios de la norma y su aplicación en el grupo de empresas.

5.º El Grupo 5 de Jefes de obra, Jefes administrativos, y Secretarías de Dirección, se establece esta categoría para jefes de centros temporales o Jefes de puestos administrativos de empresas del Grupo sin personal a su cargo.

Nivel económico 11 y 12:

Jefe de Centros de trabajo temporales o móviles y de Obras en construcción. Tendrán formación bien universitaria, en F.P. 2º Grado o similar indispensable en el nivel 11. Para el nivel 12 si no se dispone de la formación anterior, al menos 8 años trabajando con esa categoría en obras o centros temporales o móviles. Podrán ascender al nivel 11 transcurridos 10 años en el nivel 12.

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

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

6.º El Grupo 6 de Técnicos (de obra, topógrafos, restauradores, de prevención, sanitarios, informáticos y administrativos), Secretarías/as de comunicaciones, son las categorías pertenecientes a aquellos empleados que se requiere una formación específica para su puesto de trabajo consistente bien en unas titulaciones universitarias superiores o medias o titulaciones de Formación profesional a partir del segundo grado o similar.

Nivel económico 13 y 14:

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

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

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

Nivel económico 17:

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

Nivel económico 16:

Son los trabajadores de este grupo con 5 años experiencia en el sector o 5 años en el nivel 17 y hayan realizado el curso de calidad y medio ambiente impartido por la empresa. Para los Delineantes tendrán que tener además un curso de Autocad Avanzado y para los Oficiales de 1º Adm., Secretarías/os, el Office Avanzado.

Nivel económico 15:

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

8.º El Grupo 8 de Oficiales de 2ª Administrativos, Auxiliares Técnicos, Delineantes y Jefes de Almacén: se establecen estas categorías para aquellos empleados con tareas administrativas o técnicas que requieran una especialización determinada y de cualificación para el puesto de trabajo.

Nivel económico 19:

Trabajadores con Formación de estudios primarios y que tengan una experiencia en el sector de 4 años o de 5 años en el nivel 21.

Nivel económico 18:

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

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

Nivel económico 20 y 21:

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

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

*Grupos profesionales sujetos a horarios, edad y formación específicas*

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

Nivel económico 22 y 23:

Podrán ascender al nivel 22 con 5 años de permanencia en el nivel 23.

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



Nivel económico 24 y 25:

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

Nivel económico 26 para los Jefes Comerciales.

Nivel económico 27 para los comerciales.

#### *Mandos intermedios y operarios*

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

El Convenio establece tres grupos para el personal operario y mandos intermedios: Personal de Construcción, Personal de Fabrica de Prefabricados de Hormigón y Personal en Centros de Instalaciones de Gas; para los que se establecieron unas categorías que determinaban las carreras profesionales.

El procedimiento de ascenso necesita siempre el informe favorable por las partes que firman este acuerdo y será el siguiente:

Si se cumplen los criterios que se exigen para cada nivel económico del convenio se cursará una solicitud al Departamento de Personal, este lo remitirá al Director de Construcción y al Comité Intercentros, para que elaboren un informe de conformidad o de denegación del ascenso solicitado; en el supuesto de aprobación el ascenso será automático y se aplicará al mes siguiente de la solicitud.

En el caso contrario se estará a lo estipulado en los plazos que se fijan para en los niveles de convenio que se exponen a continuación.

En cuanto a los cursos de formación que se concretan se estará a lo estipulado en las acciones formativas para ejercer funciones seguridad de nivel básico (50 horas), nivel intermedio (300 horas), de la Ley de prevención de riesgos laborales. El resto de cursos será formación interna del plan de formación aprobado de acuerdo al sistema interno de aseguramiento de la calidad y medio ambiente según las normas de AENOR, o similar a las acciones formativas de la Fundación Laboral de la Construcción (F.L.C.)

#### *Aprendiz*

N/C 32:

Criterio Primero:

Sólo se contempla en el convenio para personal de fábrica de prefabricados de Hormigón y para el Grupo de Técnicos y personal de oficina, ya que para el resto de divisiones el convenio no lo establece.

Edad entre 16-18 años.

Criterio Segundo:

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

#### *Peón*

N/C 31:

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

Cualificación: Ninguna.

Formación: Curso básico de la F.L.C. en seguridad de 5 h. proporcionado por la empresa.

#### *Peón especializado*

N/C 30:

Cualificación:

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

2.º Operarios de alta inicial en la Fábrica de Prefabricados de Hormigón.

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

Formación: Curso básico de la F.L.C. en seguridad de 5 h.

#### *Ayudantes N/C 29-26*

N/C 29:

Se establece esta categoría para cualquier división del Grupo de empresas que no este contemplada en las especialidades contempladas en el punto primero de cualificación de la categoría de peón especializado.

Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como Ayudante o de trabajo en la empresa como peón, previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y por la Representación de los Trabajadores (en dicho informe los criterios mínimos de calificación serán los que determina la derogada Ordenanza laboral de la construcción para esa categoría). Si cumpliéndose los requisitos establecidos, el informe fuera desfavorable, e establece que tiene que transcurrir un tiempo comprendido entre 8 y 12 meses para poder solicitar de nuevo el ascenso de categoría. También se asimilan a esta categoría los restauradores que realicen trabajos con herramienta de mano.

Formación: Curso básico de la F.L.C. en seguridad de 5 h.

N/C 28:

Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 29.

Formación: Curso de seguridad de 50 horas.

N/C 27:

Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 28.

Formación: Curso superior a 50 h. en el oficio que figure en su Ficha de cualificación personal y que el curso sea reconocido al menos por lo contemplado en las acciones formativas de la F.L.C.

N/C 26:

Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 28 y que además su trabajo lo preste en centros de trabajo del Grupo de empresas que requieran desplazamientos fuera de la provincia donde este contratado igual o superiores a tres meses en el periodo de un año.

#### *Ayudantes especialistas N/C 25-24:*

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

N/C 25:

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

Formación: Acreditación de un curso especializado en los oficios reconocidos para esta categoría al menos por la F.L.C., de una duración superior a 50 h. o que tengan superado un curso con carné profesional homologado para el desempeño de sus funciones, en este segundo supuesto no es requisito indispensable el justificar experiencia en el sector.

N/C 24:

Cualificación: Trabajadores con carné profesional homologado en la utilización de todo tipo de maquinaria del sector y que se encuentre en prácticas por contrato con la empresa desde la obtención de su carné profesional y por el periodo estipulado en el contrato de las prácticas para el desempeño de sus funciones y que acrediten una antigüedad de dos años con el nivel 25 o el mismo tiempo de experiencia en el sector desempeñando esas mismas funciones.

#### *Oficiales N/C 23-16*

N/C 23:

Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como oficial de 1.ª o en la empresa con la categoría profesional de Ayudante

durante tres años, previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. Los criterios del informe serán los que marca la derogada Ordenanza laboral de la construcción para esta categoría, y si el informe fuera desfavorable deberá transcurrir un tiempo comprendido entre 8 y 12 meses para volver a solicitar el ascenso de categoría.

Formación: Curso de 5 horas en seguridad, de la F.L.C.

N/C 22:

Cualificación: Que el trabajador acredite una antigüedad de 2 años en el nivel 23.

Formación: 50 horas en seguridad.

N/C 21:

Cualificación y Formación: Lo estipulado en el nivel 22 y que el trabajador acredite una antigüedad de 2 años en el nivel 23, más una formación especializada superior a 50 h. en los oficios relacionados con el desempeño profesional que figura en su Ficha de cualificación personal y reconocidos al menos por la F.L.C.

N/C 20:

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

N/C 19:

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

N/C 18:

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

N/C 17:

Cualificación y Formación: Lo estipulado en el nivel 19, más conocimientos adquiridos en obra en tareas de replanteo y mediciones, Y que además hayan superado un curso formación de 60 horas en esta materia. También se les asimilará este nivel a trabajadores que tengan el nivel 27,26, 25,24 ó 19 y que hayan realizado un curso de Técnico de Seguridad de Nivel Intermedio y desempeñen funciones de personal designado por la empresa para vigilar el cumplimiento de la seguridad en los centros de trabajo u obras móviles de construcción.

N/C 16:

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

#### *Oficiales especialistas: N/C 15-13*

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

N/C 15:

Cualificación y Formación: Formación básica de la F.L.C. 5 horas en seguridad. Experiencia mínima de tres años en el sector como oficial especialista o tres años de ayudante especialista en la empresa, previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. Este nivel se establece también para conductores de vehículos pesados, máquinas de elevación de cargas y máquinas miniretroexcavadoras.

N/C 14:

Cualificación y Formación: Formación que acredite carné homologado profesional para el desempeño de sus funciones y un curso de 50 horas en seguridad. Experiencia mínima de cinco años en el sector o 2 años en el nivel 15 en la empresa, previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. El plazo para solicitar de nuevo el ascenso si este ha sido denegado será de 8 a 12 meses. También se asigna este nivel los conductores de máquinas retroexcavadoras –cargadoras (mixtas) y los trabaja-

dores que cumplan los requisitos del nivel 15 y presten su trabajo en centros que requieran desplazamiento fuera de la provincia donde estén contratados por periodos igual o superior a 3 meses en el periodo de un año si se produce en un intervalo de al menos dos años.

N/C 13:

Cualificación y Formación: Además de lo estipulado en el párrafo primero del nivel 14, deberán haber estado en dicho nivel al menos 5 años, y realizar un curso de Formación de 300 horas en seguridad y un curso interno de Calidad y Medioambiente.

#### *Oficial Jefe de Equipo: N/C 12-11*

N/C 12:

Cualificación y Formación: Formación básica de 50 horas en seguridad. Experiencia mínima de tres años de trabajo efectivo en la empresa con el nivel 16 y previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores.

Curso de Capacitación para Jefes de Equipo y que ejerza funciones de responsabilidad sobre las personas a su cargo.

N/C 11:

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

#### *Maquinistas: N/C 8-7*

N/C 8:

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

N/C 7:

Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 8 y un curso superior a 50 h. en interpretación de planos y replanteo.

#### *Capataces y Jefes de Equipo de Instaladores: N/C 10-9, 6-5*

Jefes de Equipo de Instaladores:

N/C 10:

Cualificación y Formación: Categoría que se establece para trabajadores que tengan a su cargo Instaladores homologados y/o personal con formación de especialista de acuerdo a la clasificación de actividades incluidas para el peón especializado de este convenio. Formación en 50 h. en seguridad. Experiencia en el sector o en la empresa con el nivel 15 de al menos 5 años.

N/C 9:

Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 10 más un curso de seguridad de 300 h. y realizar el curso de capacitación de capataces.

Capataces:

N/C 6:

Cualificación y Formación: y, experiencia en el sector como capataz o en la empresa como Oficial Jefe de Equipo al menos 3 años. Tener realizado el curso de Capacitación de capataces y Curso de 50 horas en seguridad.

N/C 5:

Cualificación y Formación: Tener una antigüedad en el nivel 6 de 3 años, realizar un curso de 300 horas en seguridad, y tener experiencia probada en el menos dos o más departamentos técnicos de la empresa.

#### *Encargados: N/C 4-2*

N/C 4:

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

previo informe de la empresa y la representación de los trabajadores de estar capacitado para el desempeño de las funciones de esta categoría, tener realizado el curso de capacitación para encargados y una formación en seguridad de 50 horas.

N/C 3:

Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 4 más una experiencia de al menos cinco años en obras superiores a 3.000.000 € de presupuesto de obra. También para encargados que tenga a su cargo personal en al menos 2 o más centros de trabajo (es necesario una permanencia de al menos 5 años en el sector o en la empresa en el nivel 4). Formación de un curso de seguridad de 300 horas, y curso interno de aplicación del plan de calidad y medio ambiente de la empresa.

N/C 2:

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

*Encargados Generales: N/C 1*

N/C 1:

Cualificación y Formación: Experiencia de al menos 10 años en el sector como Encargado General o el mismo tiempo en la empresa en el nivel 3, tener a su cargo trabajadores del nivel 4, y realizar el curso de Formación de capacitación de Encargado General.

## CALENDARIO LABORAL 2005 GRUPO ORTIZ (FABRICA INDAGSA)

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	F.N.	8	8	8	D	8	8	8	8	S	F.N.	8
2	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
3	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
4	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
5	8	S	S	8	8	D	8	8	F.L.	8	S	F.C
6	F.N.	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F.N.
7	8	F.L.	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F.C
8	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F.N.
9	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F.C
10	8	8	8	D	8	8	D	8	S	F.C	8	S
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	F.C	8	D
12	8	S	S	8	8	D	8	8	8	F.N.	S	8
13	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
14	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
15	S	8	8	8	D	8	8	F.N.	8	S	8	8
16	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
17	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
18	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
19	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
20	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
21	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
22	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
23	D	8	4	S	8	8	S	8	8	D	8	8
24	8	8	F.A.	D	8	8	D	8	S	8	8	S
25	8	8	F.N.	8	8	S	F.N.	8	D	8	8	D
26	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
27	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
28	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
29	S		8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
30	D		8	S	F.C	8	S	8	8	D	8	8
31	8		8		F.A.		D	8		F.C		S
	160	152	164	168	160	176	160	176	168	136	168	136

Total Horas	1968
Vacaciones	176
Total	1792
Efectivas	1748
Diferencia	44

Efectivas	Vacac.	SUMA	NLNR	
1748	176	1924	F.C	Fiesta Convenio
			4	Fiesta convenio medio dia

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

14 FIESTAS

12 ESTATALES Y AUTONOMICAS(10 y 2)

2 LOCALES

2006	
1	D
2	8
3	8
4	8
5	8
6	F.N.
7	S
8	D
9	

## CALENDARIO LABORAL 2005 GRUPO ORTIZ (MADRID)

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	F.N.	8	8	8	D	8	8	8	8	S	F.N.	8
2	D	8	8	S	F.N.	8	S	8	8	D	8	8
3	8	8	8	D	F.A.	8	D	8	S	8	8	S
4	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
5	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
6	F.N.	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F.N.
7	4	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
8	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F.N.
9	D	8	8	S	8	8	S	8	F.L.	D	F.L.	F.C
10	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
12	8	S	S	8	8	D	8	8	8	F.N.	S	8
13	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
14	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
15	S	8	8	8	D	8	8	F.N.	8	S	8	8
16	D	8	8	S	NLNR	8	S	8	8	D	8	8
17	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
18	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
19	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
20	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
21	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
22	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
23	D	8	4	S	8	8	S	8	8	D	8	F.C
24	8	8	F.A.	D	8	8	D	8	S	8	8	S
25	8	8	F.N.	8	8	S	F.N.	8	D	8	8	D
26	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F.C
27	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
28	8	8	F.C	8	S	8	8	D	8	8	8	8
29	S		8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
30	D		8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
31	8		8		8		D	8		F.C		S
	156	160	160	168	152	176	160	176	168	152	160	136

Total Horas	1968
Vacaciones	176
Total	1792
Efectivas	1748
Diferencia	44

Efectivas	Vacac.	SUMA
1748	176	1924

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

14 FIESTAS  
12 ESTATALES Y AUTONOMICAS(10 y 2)  
2 LOCALES

2006	
1	D
2	8
3	8
4	8
5	8
6	F.N.
7	S
8	D
9	