

Administración General del Estado

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CASTILLA Y LEÓN

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN PALENCIA

Comisión Provincial de Asistencia Jurídica Gratuita

E D I C T O

La Comisión Provincial de Asistencia Jurídica Gratuita de Palencia, en virtud del acuerdo adoptado en sesión celebrada el día 20 de agosto de 2012, ha dictado Resolución en el expediente 1239/2012, por la que se **deniega el derecho de asistencia jurídica gratuita** solicitado por **D. Jesús Ríos González**, con último domicilio conocido en Valladolid, C/ Góngora, 4, 2ª-B.

Lo que de acuerdo con los artículos 58, 59 y 61 de la Ley 30/1992, se hace público, dada la imposibilidad de llevar a cabo la notificación personalmente, al objeto de que en el plazo de **cinco días**, a contar desde la fecha de publicación del presente edicto, el interesado pueda interponer, ante esta Comisión Provincial, impugnación contra dicha Resolución.

Palencia, 26 de septiembre de 2012. - El Secretario de la Comisión, Francisco Javier Pérez Blázquez.

3302

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CASTILLA Y LEÓN

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN PALENCIA

Comisión Provincial de Asistencia Jurídica Gratuita

E D I C T O

La Comisión Provincial de Asistencia Jurídica Gratuita de Palencia, en virtud del acuerdo adoptado en sesión celebrada el día 20 de agosto de 2012, ha dictado Resolución en el expediente 1236/2012, por la que se **deniega el derecho de asistencia jurídica gratuita** solicitado por **D. Faustino Bravo Mínguez**, con último domicilio conocido en Dueñas (Palencia), C/ San Pedro, 27, Bajo.

Lo que de acuerdo con los artículos 58, 59 y 61 de la Ley 30/1992, se hace público, dada la imposibilidad de llevar a cabo la notificación personalmente, al objeto de que en el plazo de **cinco días**, a contar desde la fecha de publicación del presente edicto, el interesado pueda interponer, ante esta Comisión Provincial, impugnación contra dicha Resolución.

Palencia, 26 de septiembre de 2012. - El Secretario de la Comisión, Francisco Javier Pérez Blázquez.

3303

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

En el expediente de conciliación número **34/2012/1142**, seguido a instancia de Carlos Ruiz Calderón, frente a Intendas Aguilar, S. L., en reclamación de Despido, esta Oficina Territorial de Trabajo, en virtud de las facultades conferidas por el Real Decreto 831/85, de 30 de mayo, acuerda citar a la empresa, a instancia de parte, para que comparezca el próximo **día 19 de octubre de dos mil doce, a las diez y veinticinco horas**, ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sita en Palencia, Avda. Doctor Cajal, 4-6, al objeto de celebrar el pertinente Acto de Conciliación, obrando en el expediente copia de la papeleta de demanda a disposición de los interesados.

Y para que así conste y sirva de citación a la empresa precitada, expido y firmo la presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Palencia, 5 de octubre de 2012. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

3401

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

Expediente: 34/01/0001/2012

Código: 34000145011981.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **Construcción y Obras Públicas** de Palencia y Provincia (Código del Convenio núm. 34000145011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio, el día 13-09-2012, y presentado ante el Registro Telemático REGCON el 21-09-2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, **acuerda:**

1. - **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

En Palencia, a veinticuatro de septiembre de dos mil doce.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE PALENCIA 2012-2016

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I:

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes que lo conciertan:

1. El presente Convenio Colectivo de Trabajo ha sido firmado, de una parte, por la Asociación de Empresarios de la Construcción e Industrias Afines de Palencia (AECOPA), en representación empresarial y, de otra parte, por FECOMA-CCOO y MCA-UGT Federación de Industria.
2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 2.- Articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa:

Al tratarse de una materia reservada al Convenio General del Sector de la Construcción publicado en el BOE de fecha 15 de marzo de 2012, queda regulado según lo dispuesto en el mismo.

Artículo 3.- Ámbito Funcional:

El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, como así detalla el artículo 3 del Convenio General.

Artículo 4.- Ámbito Personal:

1. La normativa del presente Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades referidas en el artículo anterior.
2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se corresponden con el Nivel I conforme lo dispuesto en el Anexo de este Convenio. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.
Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna

en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 5.- Ámbito Territorial:

Las disposiciones del presente convenio, serán de aplicación para las empresas con centro de trabajo en Palencia y su provincia.

Artículo 6.- Ámbito Temporal:

1. El presente Convenio Colectivo de Trabajo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012; iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, aplicándose con efectos retroactivos a la expresada fecha inicial todas las condiciones del presente Convenio.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2016, lo regulado en el presente Convenio referente a:
 - Estructura de la negociación colectiva del sector.
 - Articulación de la negociación colectiva
 - Concurrencia de convenios.
 - Inaplicación de condiciones de trabajo.
 - Contrato fijo de obra.
 - Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.
 - Jubilación.
 - Comisión Paritaria.
 - Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.
 - Igualdad de oportunidades y no discriminación.
3. Una vez finalizada las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 se aplicará lo establecido en el vigente artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de manera que para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo este Convenio Colectivo de Trabajo tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 7.- Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad:

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su

aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

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

Artículo 9.- Condiciones más beneficiosas:

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

Artículo 10.- Comisión paritaria del convenio:

- 1.- Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio, compuesta por cuatro vocales por parte de los empresarios y otros tantos por las Centrales Sindicales.
- 2.- Las funciones, organización y procedimiento de dicha Comisión se ajustará íntegramente y en todas sus actuaciones a lo dispuesto en los artículos 108 y 109 del Convenio General del Sector de la Construcción.

TÍTULO I

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I:

CONDICIONES GENERALES

Artículo 11.- Ingreso en el trabajo:

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los Contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25.4 referente al contrato para la formación.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 12.- Vigilancia y control de salud:

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 13.- Período de prueba:

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

b) Empleados:

- Niveles III (excepto titulados medios), IV y V: Tres meses.
- Niveles VI al X: Dos meses.
- Resto de Personal: Quince días naturales.

c) Personal Operario:

- Encargados y capataces: Un mes.
- Resto de personal: Quince días naturales.

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

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

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

Artículo 14.- Destajos:

Los destajos, en aquellas empresas donde se realicen, tendrán carácter voluntario para el trabajador y se estará a lo dispuesto en el artículo 33 del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO II:

CONTRATACIÓN

Artículo 15.- Contratación.

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

Artículo 16.- Contrato fijo de plantilla:

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

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

Artículo 17.- Contrato fijo de obra:

1. El contrato fijo de obra, que siempre habrá de formularse por escrito, regula de forma específica los artículos 15.1.a) y 5 y 49.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el sector de la construcción, tal y como expresamente prevén 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 reguladora de la Subcontratación en 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 20 del presente Convenio.

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

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

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

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

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 15 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 20 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 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 salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, 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 artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 18.- Otras modalidades de contratación:

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.
2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

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

- a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
- c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
- d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la

empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

- e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
 - f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
 - g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
 - h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
4. El contrato para la formación 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, por las siguientes disposiciones:
- a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su

interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

- b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.
- d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.
- e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

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

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

g) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

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

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

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

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1^{er} año: 60 por 100.

2^o año: 70 por 100.

3^{er} año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1^{er} año: 95 por 100.

2^o año: 100 por 100.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, al plus extrasalarial en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 19.- Subcontratación:

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

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 66 del C.G.S.C. quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

Artículo 20.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas:

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y

el Anexo I, apartado b) del C.G.S.C., se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

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

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

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

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

- a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

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

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

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

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que

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

6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.
7. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.
8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.

CAPÍTULO III:

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 21.- Conceptos retributivos:

Para el período de vigencia del Convenio comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, se acompañan tablas salariales anexas al presente Convenio, resultantes de respetar lo relativo a la aplicación de la remuneración bruta anual que establece el artículo 50 del Convenio General del Sector de Construcción.

Los **atrasos** por diferencia de cantidades pendientes de pagar, serán abonados por las empresas, como fecha límite, el último día del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, del presente Convenio.

Artículo 22.- Cláusula de garantía salarial:

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2012 se realizará una revisión económica trascurrido dicho ejercicio conforme al IPC Real del mismo cuando éste supere el 2 por 100 de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Asimismo la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2012 afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salarial y extrasalarial.

Artículo 23.- Absorción y compensación:

1. Las percepciones económicas cuantificadas establecidas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.
2. A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.
3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias:

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre es la que aparece determinada en la tabla salarial anexa.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del E.T.

Artículo 25.- Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias:

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.
2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 26.- Plus de actividad:

- 1- Este plus actividad, que queda inserto en la tabla anexa, se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un rendimiento normal.
- 2- Este plus no se abonará en fiestas, vacaciones, días no laborables sábados y domingos. .

Artículo 27.- Plus extrasalarial:

1. Con el fin de compensar los gastos de transporte y plus de distancia que se producen a los trabajadores para acudir al puesto de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece este plus extrasalarial.
2. Para cada nivel se fija su valor en la tabla anexa.
3. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje desde el ejercicio de la actividad.
4. Este plus no se abonará en fiestas, vacaciones, días no laborables, sábados y domingos.

Artículo 28.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:

- 1- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada, o en menos tiempo, el plus será del 10%.
- 2- Las cantidades iguales y superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, las empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
- 3- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos.
- 4- En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

- 5- Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajadores, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 29.- Trabajos nocturnos:

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 30.- Horas extraordinarias:

- 1- Las horas extraordinarias serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.
- 2- Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.
- 3- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.
- 4- El importe de la hora extraordinaria es el que se refleja en la tabla del Anexo V.
- 5- Para la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso se estará a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 65 del C.G.S.C.

Artículo 31.- Desgaste de herramienta:

El personal que tenga que aportar herramientas de su propiedad para la realización del trabajo, tendrá derecho a percibir, en concepto de desgaste de las mismas, la suma de 0,59 euros por cada día de trabajo efectivo en el año 2012.

Artículo 32.- Dietas, locomoción y kilometrajes:

- 1- Los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83 del C.G.S.C., tendrán derecho al percibo de una cantidad compensatoria o indemnizatoria como resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento ocasionados como consecuencia de situación de desplazamiento.
- 2- El trabajador percibirá, durante el año 2012 la cantidad de 28,30 euros en concepto de dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3- El trabajador percibirá, durante el año 2012, la cantidad de 10,67 euros en concepto de media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda realizar su comida en su residencia habitual.

4- En los desplazamientos a los que se refiere el artículo 84 del C.G.S.C., los kilómetros recorridos por el trabajador/a será abonados a 0,24 euros durante el año 2012.

Artículo 33.- Complemento en caso de hospitalización:

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 en del salario base y pluses salariales establecidos en el presente convenio durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal. Se entenderá por hospitalización, la permanencia de más de 24 horas de cualquier trabajador en un centro sanitario concertado por la Seguridad Social.

Artículo 34.- Complemento en caso de accidente de trabajo:

1- Las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por accidente de trabajo serán completadas por las empresas con un complemento que, sumado a dichas prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el 100% del salario base de este convenio, más el plus de asistencia y actividad, y antigüedad si la hubiese, a partir del día 1º de la baja y durante un máximo de 60 días.

2- En el caso de accidente grave o muy grave clínicamente calificados como tales y que requieran hospitalización temporal, el 100% del salario base del convenio, más el plus de asistencia y actividad y la antigüedad si la hubiera, será a partir del primer día de la baja y durante el tiempo que ésta dure.

Artículo 35.- Complemento por Discapacidad:

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

<i>Grados de discapacidad comprendido entre</i> <i>Porcentaje</i>	<i>Importe bruto por mes natural del complemento</i> <i>Euros</i>
13 y 22	17
23 y 32	24
33 o superior	34

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

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que corresponda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este

complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto. Sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 36.- Indemnizaciones:

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

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

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

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

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

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

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

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

CAPÍTULO IV:

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 37.- Jornada laboral:

1- La jornada ordinaria anual durante el año 2012 será de 1.738 horas.

2- La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3- En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo, se observará el calendario previsto en el presente Convenio Provincial. El presente calendario operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores una readaptación distinta en los centros de trabajo.

4- Dadas las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se podrá pactar en cada empresa la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, en cada centro de trabajo, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

- 5- Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, se pactará entre trabajadores y empresarios, o en su caso sus representantes, la distribución correspondiente del salario global.
- 6- Con objeto de adecuar la jornada laboral a la luz natural, durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero, el descanso del mediodía será de una hora, salvo pacto en contrario.
- 7- En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o para el propio centro de trabajo.

Artículo 38.- Vacaciones:

- 1- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintinueve días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
- 2- Las vacaciones se disfrutarán por año natural. El primer año de prestación de servicios en la empresa, sólo tendrá derecho el trabajador al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
- 3- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. El personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
- 4- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal 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.
- 5- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- 6- El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. Sin embargo, como condición habitual, la distribución del disfrute será de quince días a disposición de

la empresa y otros quince días a disposición de los trabajadores. El trabajador y la empresa, de común acuerdo, podrán determinar otra forma de disfrute de vacaciones de conformidad con las necesidades de ambas partes.

- 7- El importe de las vacaciones queda reflejado en su totalidad en la tabla salarial Anexo IV del presente Convenio.

Artículo 39.- Permisos y Licencias:

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

Nº DE DÍAS	MOTIVO
a) 15 días naturales	En caso de matrimonio
b) 2 días naturales	–De los cuales al menos uno deberá ser laborable– por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
c) 1 día	Por matrimonio de hijos.
d) 3 días naturales	Por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
e) 2 días naturales	Por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días de permiso podrán disfrutarse mientras dure la causa que da lugar a dicho permiso, con justificante del último día de ello.

- f) 1 día Por traslado de domicilio habitual
- g) Tiempo necesario Para concurrir a exámenes a consecuencia de estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Tiempo necesario Para la asistencia a un médico especialista prescrito por médico de cabecera.
- i) 8 horas/año Para la asistencia al médico de cabecera, con justificación de impreso debidamente relleno y firmado por el médico de cabecera en el que constará la hora de entrada y salida. En ningún caso, se tendrá este derecho si fueran 8 horas ininterrumpidas. Los trabajadores que tuvieran su centro de salud en localidad diferente a su centro de trabajo, no les computará el tiempo de desplazamiento a la consulta del médico de cabecera, ni desde la consulta al centro de trabajo.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

- 2.- Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
- 3.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.
- En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.
- 4.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de 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 su

jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

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

CAPÍTULO V:

MOVILIDAD

Artículo 40.- Movilidad geográfica:

- 1- Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.
- 2- En lo referente a los desplazamientos a centros situados en distintos términos municipales, desplazamientos voluntarios, preavisos y ejecutividad de impugnación de la orden de desplazamiento, se estará a lo dispuesto en los apartados 2), 3) y 4) del artículo 80 y artículo 81 del C.G.S.C.
- 3- Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán por cuenta del empresario.
- a) Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha del vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.
- b) Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

Artículo 41.- Movilidad funcional:

- 1- Es la movilidad que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y pertenencia al grupo profesional correspondiente.
- 2- Para efectuar la movilidad funcional de un trabajador a un puesto de superior o inferior categoría, se estará a lo dispuesto en los artículos 76 y 77 de C.G.S.C.
 - 3.1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
 - 3.2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.
 - 3.3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.
 - 4.1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.
 - 4.2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO VI:**SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL****Artículo 42.- Preavisos por cese:**

- 1- El personal afectado por el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de una empresa, habrá

de comunicarlo a ésta con SIETE (7) días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios.

En caso contrario, perderá el derecho a percibir, de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias que le pudieran corresponder, seis días por cada día de omisión de preaviso.

- 2- La notificación del cese se realizará por escrito y la empresa facilitará los impresos para la solicitud del mismo.
- 3- Siempre que así lo desee el trabajador, en el momento de presentarse a recibir la liquidación por cese en el trabajo, podrán hacerse acompañar por un representante sindical de los trabajadores.
- 4- La empresa, en los contratos de duración determinada superior a 1 año estará obligada a notificar al trabajador/a la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. Y si el contrato fuera de duración inferior a 1 año, salvo contrato fijo de obra, el preaviso será de SIETE (7) días. Si no lo hiciese, la empresa, deberá abonar la cantidad de los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.
- 5- Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado el contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.

Artículo 43.- Finiquito:

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a AECOPA.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por AECOPA, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 44.- Jubilación:

A efectos de jubilación voluntaria anticipada y jubilación forzosa, se estará a lo dispuesto en el artículo 93 del C.G.S.C.

CAPÍTULO VII

PRODUCTIVIDAD

Artículo 45.- Tablas de rendimiento:

- 1- Se estará a los criterios que al respecto establece el Capítulo Quinto del C.G.S.C.
- 2- En ausencia de la publicación de los oportunos acuerdos de la Comisión Sectorial de la Productividad, las tablas de rendimientos aplicables al sector afectado por este convenio, serán las que figuran como anexo unido al convenio del sector, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia el 21 de mayo de 1984.

Estas tablas son las unidades elaboradas en la Provincia de Madrid, previstas en su propio convenio, quedando supe-
ditadas a las que puedan ser objeto de nueva elaboración con posterioridad.

*CAPÍTULO VIII*CLÁUSULA DE DESCUELGO O INAPLICACIÓN
DE CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 46.- Concepto.**

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

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

Artículo 47.- Materias afectadas.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en este convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Régimen salarial.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Sistema de remuneración.

Artículo 48.- Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternatively tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades

de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el «resultado de explotación por empleado» (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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

Artículo 49.- Procedimiento.

1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a quince días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo

anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VI acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea el presente, será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VI, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y

previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VI del presente Convenio, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo VI del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 117.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados acuerdos Interprofesionales.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 50.- Formación Continua:

Se estará a lo establecido los Capítulos I, II y III del Título III del C.G.S.C.

TÍTULO II

DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**Artículo 51.- Antigüedad de los candidatos en elecciones a representantes de los trabajadores:**

En desarrollo de lo dispuesto en el art. 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de tres meses.

De los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Título II del R.D.L. de 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical.

Remisión: En todo lo no expresamente previsto en este convenio, las partes se remiten a lo dispuesto en el Convenio General de la Construcción.

TÍTULO III

DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD APLICABLES EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN**Artículo 52.- Estabilidad y solidez de materiales y equipos.**

1. Deberá procurarse, de modo apropiado y seguro, la estabilidad de los materiales y equipos y, en general, de cualquier elemento que en desplazamientos pudiera afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá verificarse, igualmente, de manera apropiada la estabilidad y la solidez, especialmente después de cualquier modificación de la altura o de la profundidad del puesto de trabajo.
3. Los puestos de trabajo móviles o fijos situados por encima o por debajo del nivel del suelo deberán ser sólidos y estables teniendo en cuenta:
 - El número de trabajadores que los ocupen.
 - Las cargas máximas que, en su caso, puedan tener que soportar, así como su distribución.
 - Los factores externos que pudieran afectarles.
4. Los encofrados, los soportes temporales y los apuntalamientos deberán proyectarse, calcularse, montarse y mantenerse de manera que puedan soportar sin riesgo las cargas a las que sean sometidos.
5. Las estructuras metálicas o de hormigón y sus elementos, los encofrados, las piezas prefabricadas pesadas o los soportes temporales y los apuntalamientos sólo se podrán montar o desmontar bajo vigilancia, control y dirección del personal competente.

6. Deberán adoptarse las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra los peligros derivados de la fragilidad o inestabilidad temporal de la obra.

7. El acceso a cualquier superficie que conste de materiales que no ofrezcan una resistencia suficiente sólo se autorizará en caso de que se proporcionen equipos o medios apropiados para que el trabajo se realice de manera segura.

Artículo 53.- Protección contra el riesgo de caídas de altura.

1. Las plataformas, andamios y pasarelas, así como los desniveles, huecos y aberturas existentes en los pisos de las obras que supongan para los trabajadores un riesgo de caída de altura superior a 2 metros, se protegerán mediante sistemas homologados, tales como barandillas u otro sistema de protección colectiva de seguridad equivalente.
2. Los trabajos en altura sólo podrán efectuarse, en principio, con la ayuda de equipos concebidos para tal fin o utilizando dispositivos de protección colectiva, tales como barandillas, plataformas o redes de seguridad. Si por la naturaleza del trabajo ello no fuera posible, deberá disponerse de medios de acceso seguros y utilizarse sistemas anticaídas u otros medios de protección equivalente.
3. En los trabajos en tejados deberán adoptarse las medidas de protección colectiva que sean necesarias, en atención a la altura, inclinación o posible carácter o estado resbaladizo, para evitar la caída de trabajadores, herramientas o materiales. Asimismo, cuando haya que trabajar sobre o cerca de superficies frágiles, se deberán tomar las medidas preventivas adecuadas para evitar que los trabajadores las pisen inadvertidamente o caigan a través suyo.
4. Para evitar las caídas en los trabajos de reparación y mantenimiento de cubiertas, antenas, pararrayos, etc. Se dispondrán las medidas de protección necesarias en cada caso, tales como petos perimetrales, ganchos o arneses, etc.
5. Cuando por la naturaleza del trabajo temporal en altura (trabajos en subidas de humos, torres, postes, antenas elevadas, chimeneas de fábrica, etc) no fuera posible utilizar barandillas, redes u otro sistema de protección colectivo, deberá disponerse de medios de acceso seguros como cinturones de seguridad con anclaje u otros medios de protección equivalente.

Artículo 54.- Vías de circulación.

1. Las vías de circulación, incluidas las escaleras, las escalas fijas y los muelles y rampas de carga deberán estar calculados, situados, acondicionados y preparados para su uso de manera que se puedan utilizar fácilmente, con toda seguridad y conforme al uso al que se les haya destinado y de forma que los trabajadores empleados en las proximidades de estas vías de circulación no corran riesgo alguno.
2. Las plataformas de trabajo, las pasarelas y las escaleras de comunicación deberán construirse, protegerse y utilizarse de forma que se evite que las personas caigan o estén expuestas a caídas de objetos. Sus medidas se ajustarán al número de trabajadores que deban utilizarlas.

3. El piso de las plataformas, andamios y pasarelas deberá estar conformado por materiales sólidos de una anchura mínima total de 60 centímetros, de forma que resulte garantizada la seguridad del personal que circule por ellas.

Artículo 55.- Protección contra el riesgo de caídas de objetos.

1. Los trabajadores deberán estar protegidos contra la caída de objetos o materiales; para ello se utilizarán, siempre que sea técnicamente posible, medidas de protección colectiva.
2. Cuando sea necesario, se establecerán pasos cubiertos o se impedirá el acceso a las zonas peligrosas.
3. Los materiales de acopio, equipos y herramientas de trabajo deberán colocarse o almacenarse de forma que se evite su desplome, caída, vuelco o desprendimiento del terreno adyacente.

Artículo 56. Iluminación.

1. Los lugares de trabajo, los locales interiores y las vías de circulación en la obra deberán disponer, en la medida de lo posible, de suficiente luz natural, complementada con luz artificial cuando no sea suficiente. En su caso, se utilizarán puntos de iluminación portátiles con protección antichoques. El color utilizado para la iluminación artificial no podrá alterar o influir en la percepción de las señales o paneles de señalización.
2. Las instalaciones de iluminación de los locales, de los puestos de trabajo y de las vías de circulación deberán estar colocadas de tal manera que el tipo de iluminación previsto no suponga riesgo de accidente para los trabajadores.
3. Los locales, los lugares de trabajo y las vías de circulación en los que los trabajadores estén particularmente expuestos a riesgos en caso de avería de la iluminación artificial, deberán poseer una iluminación de seguridad.

Artículo 57.- Factores atmosféricos.

Deberá protegerse a los trabajadores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical se podrán proponer horarios distintos que permitan evitar las horas de mayor insolación.

Asimismo, se dispondrá en las obras de cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.

Artículo 58.- Detección y lucha contra incendios.

Según las características de la obra y según las dimensiones y el uso de los locales existentes, los equipos presentes, las características físicas y químicas de las sustancias o materiales que se hallen presentes, así como el número máximo de personas que puedan hallarse en ellos, se deberá prever en el plan de prevención de un número suficiente de dispositivos apropiados de lucha contra incendios.

Dichos dispositivos deberán verificarse y mantenerse con regularidad.

Artículo 59.- Exposición a riesgos particulares.

1. Los trabajadores no deberán estar expuestos a niveles sonoros nocivos ni a factores externos nocivos, tales como, gases, vapores, polvo, amianto, vibraciones, etc.
2. En el caso de que algunos trabajadores deban penetrar en alguna zona cuya atmósfera pudiera contener sustancias tóxicas o nocivas, o no tener oxígeno en cantidad suficiente o ser inflamable, la atmósfera confinada deberá ser controlada y se deberán adoptar medidas adecuadas para prevenir cualquier peligro.
3. En ningún caso podrá exponerse a un trabajador a una atmósfera confinada de alto riesgo. Deberá quedar al menos bajo vigilancia permanente desde el exterior y deberán tomarse todas las debidas precauciones para que se le pueda prestar auxilio eficaz e inmediato.

ANEXO I

CATEGORÍAS PROFESIONALES

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 28 del C.G.S.C., se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios del Sector:

Nivel II:

Personal titulado superior.

Nivel III:

Personal titulado medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

Nivel IV:

Ayudante de Obra: Empleado técnico a las órdenes inmediatas de un técnico titulado, generalmente de grado medio. Colabora con él en la realización del cometido que le está asignado, teniendo la responsabilidad limitada que corresponde a su jerarquía subordinada.

Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica.

Encargado General: Posee los conocimientos de Encargado de Obras y, bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, tiene uno o más encargados a las suyas. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes que recibe de sus superiores.

Es responsable del mantenimiento de la disciplina en las obras a su cargo, y muy especialmente en todas cuantas disposiciones se dicten en materia de Seguridad e Higiene.

Nivel V:

Delineante Superior: Auxiliar técnico que, bajo las órdenes directas de un titulado superior de arquitectura o ingeniería, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de

proyectos y trabajos de estudio. Ha de poder realizar planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno. Podrán serle encomendados los trabajos complementarios que sean precisos para la preparación de los presupuestos de obra.

Jefe Administrativo de 2ª, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del trabajo de 2ª, Jefe de Compras.

Nivel VI:

Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

Nivel VII:

Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

Nivel VIII:

Oficiales de 1ª de Oficio, Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

Nivel IX:

Oficiales de 2ª de Oficio, Auxiliares Administrativos y Telefonistas, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje.

Nivel X:

Ayudantes de Oficio: Estará capacitado para servir de ayuda inmediata en el trabajo de los Oficiales; su cometido será amasar morteros y yesos, cortar y preparar ladrillos, untarlos y entregarlos en debida forma al oficial, para su colocación; aplomar mochetas y limpieza y laguelado, así como trabajos elementales de albañilería, mediante los cuales se capacite para las categorías superiores.

Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª.

Nivel XI:

Especialista de 2ª, Peones especializados: Los dedicados a aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, o atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad.

Nivel XII:

Limpiador/a, Peones: Son aquellos operarios mayores de 16 años, encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación del esfuerzo físico sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

ANEXO II

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Número

RECIBO DE FINIQUITO

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

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

En a de de

El trabajador

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

(1): SÍ o NO

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de expedición

Sello y firma

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

ANEXO III

Modelo de renovación de Contrato Fijo de Obra

Empresa

Trabajador

Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo «.....» a partir del día de de 20.....

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

El trabajador

La Empresa

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DEL AÑO 2012

NIVEL	CATEGORIA	CONCEPTOS DIARIOS			PERIODICIDAD SUPERIOR AL MES			COMPUTO
		SALARIO BASE	PLUS ASIS. Y ACTIVIDAD	PLUS EXTRASALAR.	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD	ANUAL
II	T. SUPERIOR	29,59	12,09	3,87	1.458,54	1.458,54	1.458,54	17.751,59
III	T. MEDIO	29,16	12,09	3,87	1.419,11	1.419,11	1.419,11	17.489,26
IV	J. PERSONAL	28,80	12,09	3,87	1.373,16	1.373,16	1.373,16	17.230,80
V	J. ADM. 2ª	28,13	12,09	3,87	1.363,10	1.363,10	1.363,10	16.976,16
VI	OF. ADM. 1ª	27,76	12,09	3,87	1.320,79	1.320,79	1.320,79	16.725,29
VII	CAPATAZ	27,11	12,09	3,87	1.310,98	1.310,98	1.310,98	16.478,12
VIII	OFICIAL 1ª	26,73	12,09	3,87	1.272,25	1.272,25	1.272,25	16.234,61
IX	OFICIAL 2ª	26,30	12,09	3,87	1.240,29	1.240,29	1.240,29	15.994,70
X	OFICIAL 3ª	25,98	12,09	3,87	1.197,24	1.197,24	1.197,24	15.758,33
XI	PEON ESP.	25,56	12,09	3,87	1.166,51	1.166,51	1.166,51	15.525,45
XII	PEON	25,28	12,09	3,87	1.121,30	1.121,30	1.121,30	15.296,01

ANEXO V

TABLAS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS 2012

Nivel	Hora extra
II	9,87 €
III	9,80 €
IV	9,76 €
V	9,66 €
VI	9,61 €
VII	9,54 €
VIII	9,48 €
IX	9,43 €
X	9,31 €
XI	8,25 €
XII	9,20 €

ANEXO VI

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa
 Nombre o razón social
 CIF Domicilio social
 Localidad Código Postal
 Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La Empresa y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado *Firmado*
Representación Trabajadores *Empresa*

ANEXO VII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa
 Nombre o razón social
 CIF Domicilio social
 Localidad Código Postal
 Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La Empresa y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado *Firmado*
Representación Trabajadores *Empresa*

3233

Administración Provincial

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

SECRETARÍA GENERAL

A N U N C I O

Por Decreto de la Presidencia de 4 de octubre de 2012, se ha resuelto modificar la resolución de 1 de julio de 2011 por la que se confirieron Delegaciones Especiales en los siguientes términos:

“Por Decreto de esta Presidencia de 1 de julio de 2011 se confirieron Delegaciones Especiales de Servicio a diversos Corporativos. Producido el fallecimiento de D. Domingo Gómez Lesmes y su sustitución por D^a M^a José García Ramos, resulta necesario modificar la citada resolución, atribuyendo nuevas Delegaciones Especiales de Servicio, para lo que **Dispongo:**

Primero: Revocar la Delegación Especial de Servicio conferida a D. Jesús Tapia Cea para la gestión de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado.

Segundo: Conferir Delegaciones Especiales de Servicio en los siguientes términos:

– EN EL ÁREA DE HACIENDA Y ASUNTOS GENERALES:

D. Jesús Tapia Cea: Asuntos Generales.

– EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES:

D^a M^a José García Ramos: Acción Social, Cooperación al Desarrollo, Inmigración y Voluntariado.

– EN EL ÁREA DE CULTURA Y DEPORTES:

D^a M^a José García Ramos: Archivos.

Tercero: Atribuir directamente a la Diputada Delegada del Área de Cultura y Deportes, D^a Carmen Fernández Caballero la gestión de la Plaza de Toros.

Cuarto: Mantener el resto de las Delegaciones Especiales de Servicio en los términos conferidos en la resolución de esta Presidencia de 1 de julio de 2011.