

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

06669-2012

REG CONVENIOS COLECTIVOS TRABAJO CONS E.HY EMPLEO

Convenio Colectivo Sector Construcción

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industrias, de CONSTRUCCION, OBRAS PUBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES de la provincia de Castellón (Convenio 12000525011973) , suscrito con fecha 28 de junio de 2012 por la Comisión Negociadora, integrada por la representación empresarial de APECC y la representación sindical de FECOMA CCOO-PV y MCA UGT-PV por parte de los trabajadores y en base a lo dispuesto en los arts. 89.1, 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995. de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como en los arts. 2.1ª y 8.3 del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el Decreto 98/2010, de 26 de agosto del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consellería de Educación, Formación y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) , para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION ,OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN AÑOS 2.012-2.016

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo de la Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la Provincia de Castellón, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2.012 hasta el 31 de diciembre de 2.016.

Su entrada en vigor, se producirá el 1 de enero de 2012, surtiendo plenos efectos desde esa fecha, en concordancia con lo establecido en el Convenio General de la Construcción.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por lo tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2016, lo regulado en el Artículo 7. del CGC.

El presente convenio deroga el anterior Convenio Colectivo de la Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la Provincia de Castellón 2.008-2012, cuya vigencia era hasta el 31-12-2.012.

Artículo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio es de aplicación a las empresas y al personal de la Provincia de Castellón, afectados por el ámbito funcional definido en el artículo 3 y Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 3º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este 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.

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 4º.- ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PRIORIDAD APLICATIVA

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector de la Construcción y a la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

1º.- La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas preferentemente de lunes a viernes, salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa. Para el periodo de vigencia del convenio y -en función de las fiestas legales (nacionales, autonómicas y locales) - en cómputo anual, esta jornada queda establecida en las siguientes horas de trabajo efectivo:

Año 2.012..... 1.738 horas.

Dentro del total expresado, las empresas podrán señalar el horario diario de la jornada de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

2º.- El personal comprendido en el artículo 72 del Convenio General del Sector de la Construcción se regirá por lo dispuesto en el mismo. La jornada del personal de portería, guardia y vigilancia, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

3º.- Las horas de trabajo establecidas en el convenio se entienden de tiempo real (es decir: de trabajo efectivo) en el puesto correspondiente dedicado al mismo, por lo que se excluyen expresamente de los cómputos antes citados los siguientes términos:

a) Los treinta minutos destinados al bocadillo.

b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, con sujeción a los criterios siguientes:

- Las empresas destinarán preferentemente para el pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago.

- Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso esa prolongación exceda en más de una hora.

4º.- Cuando el personal no complete el número de horas de trabajo estipulado (excepto en los casos de licencias retribuidas establecidas por la normativa vigente) el abono de las retribuciones devengadas se hará proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose sobre el cómputo semanal real, excepto horas extraordinarias y conceptos no salariales de las retribuciones correspondientes al trabajo, atendiendo a la siguiente fórmula:

- Importe semanal de las retribuciones que le corresponden dividido por 40 horas, multiplicando el cociente obtenido por el número de horas ordinarias devengadas durante la propia semana.

5º.- Dadas las diferentes condiciones climatológicas sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará en las empresas la distribución variable de la jornada ordinaria anual, sin que en ningún caso puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, salvo que por acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla se establezca otra distribución del tiempo, no superando en ningún caso las nueve horas diarias.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el personal se encuentre desempeñando las tareas propias de su puesto de trabajo. Cuando el personal realice un desplazamiento superior a 45 minutos de ida y 45 minutos de vuelta, el exceso se abonará como hora ordinaria.

Artículo 6º.- VACACIONES

El personal afectado por el presente convenio (sea cual fuere su modalidad de contratación) tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales de duración, de los cuales veintinueve días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables, e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes. Las

vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano, cuando el sistema productivo de la empresa lo permita.

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

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

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. No obstante, con carácter general -dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural- se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona en cuestión continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación por incapacidad temporal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación por incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, se mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones durante el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

Artículo 7º.- CALENDARIO LABORAL

Conocidos los Decretos de Fiestas Nacionales y Autonómicas, la Comisión Paritaria elaborará el calendario laboral anual para los citados años que operará con carácter subsidiario, si en el seno de la empresa no se ha pactado con el personal la distribución horaria del cómputo anual por jornadas.

Artículo 8º.- LICENCIAS

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

a) En caso de matrimonio: quince días naturales. Por matrimonio de familiares de primer grado: 1 día.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge o descendiente de 1er grado: cinco días si se produce en la misma provincia en que la persona afectada presta sus servicios, y siete días si ha de desplazarse a otra provincia. En caso de que afecte a personal no comunitario o comunitario 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 retribuidos exclusivamente los seis días antes señalados.

c) Por nacimiento o adopción de un descendiente de 1er grado: tres días si se produce en el ámbito de la provincia y cinco días si es fuera de ella. En el caso de personal no comunitario o comunitario 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 retribuidos exclusivamente los cinco días antes señalados.

d) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de cualquiera de los cónyuges: cuatro días. En caso de personal no comunitario o comunitario 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 retribuidos exclusivamente los seis días antes señalados.

e) Por enfermedad o accidente grave, hospitalización (o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) del cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.

En los apartados precedentes c) , d) y e) , el permiso se podrá flexibilizar a petición del interesado.

f) Para ejercer funciones sindicales, en la forma y tiempo en que regule en cada momento la legislación vigente en la materia.

g) Para efectuar el traslado de su domicilio habitual, dos días si éste se produce en los límites de la provincia, y cuatro días si el traslado se efectúa a provincia distinta, considerándose como tal aquel en el que haya permanecido durante los últimos dieciocho meses.

h) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo por el tiempo necesario. Cuando conste en una norma legal un periodo 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- la persona afectada 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 del trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

i) Para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que se estén realizando en centros de enseñanza (universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado) reconocidos, se concederá una licencia por el tiempo necesario.

j) Para renovación de documentación. Quienes tengan que renovar la autorización o licencia administrativa para la conducción o manejo de vehículos o máquinas, para realizar el trabajo por el que se les ha contratado, tendrán derecho a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias.

k) Para la asistencia a la consulta del médico de atención primaria o especialista: un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar permiso siempre que sea posible, y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

En los casos de licencia previstos en el apartado e) , dicho periodo podrá ampliarse -si se dan causas objetivas para ello- a una semana más de licencia, no retribuida en este caso.

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.- Quienes tengan un descendiente menor de nueve meses, podrán disfrutar del permiso de lactancia. Este permiso contempla el derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo (sin pérdida alguna de retribución) , que se podrá sustituir a voluntad de la persona afectada y con el acuerdo de la empresa por:

- dividir la hora en dos fracciones,
- reducir la jornada en media hora,
- acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los dos progenitores -en caso de que ambos trabajen- acreditando mediante certificado de las empresas que sólo uno de ellos ejerce este derecho.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

4.- Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a alguna persona menor de ocho años, o disminuida física, síquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrán 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.

El ejercicio de este derecho durante los primeros nueve meses de vida del menor es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

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

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

La empresa arbitrarán los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la veracidad del hecho causante que da lugar a la correspondiente licencia.



CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9º.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

Salario base

Antigüedad consolidada

Gratificaciones extraordinarias

Pluses salariales

Pluses extra salariales

Artículo 10º.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

La tabla provincial del año 2011, vigente durante el ejercicio, se actualiza en un 1 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2012, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales y extra salariales. La comisión negociadora establecerá el valor de dietas, medias dietas y kilometraje, así como el incremento de dichos conceptos para cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 11º.- CLÁUSULA DE GARANTÍA

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 transcurrido dicho ejercicio, conforme al IPC Real del mismo, cuando éste supere el 2 por 100, de manera que hasta ese 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, horas extraordinarias, complemento por discapacidad y pluses salariales y extra salariales, a excepción de las dietas, medias dietas y gastos por kilometraje.

Artículo 12º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

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

Todas las mejoras contenidas en el convenio se establecen con carácter de mínimo; los pactos o situaciones actualmente existentes en cada empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetadas.

Artículo 13º.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

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 periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Artículo 14º.- SALARIO BASE

Para 2.012 el salario base del personal afectado por este convenio, es el que se especifica en la columna 1ª de la tabla del Anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 15º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A) PAGA DE VERANO Y NAVIDAD

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad (salvo pacto individual en contrario que mejore globalmente todas las condiciones económicas pactadas en este convenio) se abonarán de acuerdo con las cantidades que, para cada categoría, se establecen en el Anexo I para 2.012, a la que se añadirá la antigüedad consolidada del personal que la tuviesen en el momento de la aprobación del presente convenio.

En caso de situaciones de Incapacidad Temporal se percibirá la Gratificación Extraordinaria íntegra, pudiendo la empresa descontar la parte proporcional de cada paga que haya abonado a la persona afectada, formando parte del subsidio por IT y su complemento.

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

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.

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

Las pagas se harán efectivas obligatoriamente antes de los días 30 de junio y 20 de diciembre respectivamente de cada año, salvo los casos de cese en el trabajo, en los que deberán satisfacerse de modo inmediato al proceder a la liquidación pertinente.

B) PAGA DE VACACIONES

Para 2.012 la retribución en el periodo de vacaciones será la fijada en el Anexo I.

Artículo 16º.- PLUSES SALARIALES

A) PLUS DE ACTIVIDAD

El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio percibirá un Plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.012 en la Tabla del Anexo I. Este Plus de actividad será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

El Plus de actividad se calculará sobre todos los días de la semana, excepto festivos, sábados y domingos. Los días laborables que no se trabajen para evitar exceder la jornada en cómputo anual, serán remunerados asimismo con el complemento de actividad.

B) PLUS DE ASISTENCIA

El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio percibirá un Plus de asistencia en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.012 en la tabla del anexo I. Este Plus de asistencia será devengado por jornada efectivamente trabajada.

C) COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Como consecuencia de la abolición del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad -en virtud del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad suscrito en 18 de Octubre de 1.996 (BOE de 21 de noviembre de 1996) - se abonará al personal los importes consolidados en 21 de Noviembre de 1.996, con el carácter de complemento retributivo "ad personam" y la denominación de "antigüedad consolidada" siendo su cuantía invariable y extinguiéndose juntamente a la finalización del contrato suscrito con la respectiva empresa.

D) COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

El personal que -reconocido por el organismo oficial correspondiente- acredite los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirá como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grado de discapacidad Comprendido entre el :	Importe bruto por mes natural del complemento:
13% y 22%	19,99 euros
23% y 32%	27,98 euros
33% ó superior	39,99 euros

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

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación, que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla 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.

E) PLUSES DE PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y NOCTURNIDAD

Estos pluses se abonarán cuando corresponda, a razón del 20% del Salario base, por jornada completa.

Artículo 17º.- PLUSES EXTRASALARIALES

Con independencia del salario pactado en este convenio, el personal será compensado de los gastos que hubiere de realizar como consecuencia de la actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Plus de transporte
- Desgaste de herramientas

- Ropa de trabajo

Su importe será el fijado en el presente artículo.

A) PLUS DETRANSPORTE

Teniendo en cuenta la separación de los nuevos centros de trabajo del casco urbano de las poblaciones, se acuerda conceder a todo el personal -sin distinción de categorías profesionales y con carácter no absorbible ni compensable- la cantidad fijada en la tabla salarial por día de trabajo, en concepto de Plus de transporte, que será devengado por jornada laboral efectivamente trabajada.

B) DESGASTE DE HERRAMIENTAS

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, se abonará por este concepto la cantidad fijada en el Anexo I de este convenio a quienes ocupen puestos de Oficialía y "personal ayudante".

Las herramientas que ha de aportar el personal serán las siguientes:

Personal encofrador: martillo, mangos, bolsa de encofrar, metros, cintas de 20 m, nivel de 50 cm, pata de cabra, azuela, plomo, escuadra, tenazas, serrucho, marcador, lienzas, serrucho de calar y barrena.

Personal de albañilería: nivel, paleta catalana, gaveta, plomo, maceta, puntero, cinceles, llana, escuadra, tenazas, flexómetro, martillo, picoleta, lienzas y marcador.

Cuando el personal no lleve las herramientas necesarias para su actividad y ello suponga demora en el trabajo que ha de realizar, perderá el plus de desgaste de herramienta de ese día (independientemente de las sanciones reglamentarias).

C) PRENDAS DETRABAJO

La Empresa deberá entregar al personal que emplee en sus obras, la ropa de trabajo adecuada a su actividad, consistente en una cazadora y pantalón de tela de buena calidad (o buzo si esta prenda resultase más apropiada) y que deberá renovarse dos veces al año.

Idénticas medidas se mantendrán para el personal eventual, autorizándose a las empresas a descontar de la liquidación el importe de dichas prendas, en el supuesto de que la persona contratada cause baja antes de un mes en la empresa, por causas imputables a dicha persona contratada.

El personal vendrá obligado a utilizar las referidas prendas, durante su permanencia en el centro de trabajo.

Artículo 18.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA, DIETAS Y KILOMETRAJE POR DESPLAZAMIENTOS

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, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y por otra, a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que además diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de la persona contratada, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella. A quienes -previa autorización de la empresa- utilicen en los desplazamientos vehículos propios, se les abonará por este concepto la cantidad fijada en el Anexo I del referido convenio. Dicho Anexo I se verá modificado para cada año de vigencia como se establece a continuación:

Año 2012: 0,23 euros por kilómetro

Año 2013: 0,24 euros por kilómetro

Año 2014: 0,25 euros por kilómetro

Año 2015: 0,26 euros por kilómetro

Año 2016: 0,27 euros por kilómetro

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

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

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

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

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

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

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita de la persona contratada, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este artículo.

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

La persona afectada percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

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

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

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona contratada y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquella podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta (justificables) sobre las mencionadas dietas.

Para 2.012 el importe será -para todos los niveles- la dieta completa de 34,15 euros al día y de la media dieta de 8,50 euros al día.

Para 2013 el importe será -para todos los niveles- la dieta completa de 40,26 euros al día y de la media dieta de 9,50 euros al día.

Para 2014 el importe será -para todos los niveles- la dieta completa de 46,36 euros al día y de la media dieta de 10,50 euros al día.

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

Artículo 19.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

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

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

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

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

Quien quiera ingresar en la empresa, deberá facilitar a la misma, al tiempo de su ingreso o incorporación, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias -en todo caso y por su naturaleza- serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias -además de las que tengan su causa en fuerza mayor- las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada miembro de la plantilla -salvo en los supuestos de fuerza mayor- no excederá de 80 al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa y a la Representación del Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, son las establecidas en la tabla del Anexo II, incrementado con la antigüedad consolidada que en cada caso corresponda.

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

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el párrafo 3º del presente artículo.

CAPÍTULO IV**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 21º.- PRODUCTIVIDAD**

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que la productividad no puede considerarse únicamente como una medición del ritmo físico, pues en la misma intervienen otros factores.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones
- La racionalización de la organización productiva
- La mejora tecnológica
- La programación empresarial de la producción y de la productividad
- El clima y la situación de tales relaciones laborales
- Las condiciones y calidad de vida en el trabajo
- La política salarial y de incentivos material
- La cualificación y adaptación de la mano de obra
- El absentismo

Artículo 22º.- PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base, como contraprestación, de una productividad normal y correcta en el trabajo.

Las partes firmantes se obligan expresamente a dar cumplimiento a las tablas de productividad considerándose como disminuciones voluntarias el no llegar a ellas, salvo causa justificada y suficientemente demostrada.

Las mencionadas tablas, que coinciden en un todo con las actualmente vigentes en el Convenio Colectivo de Construcción de la Provincia de Madrid, se verán ampliadas en su día por las que, durante la vigencia del presente convenio, sean incluidas asimismo en el mencionado convenio para la provincia de Madrid, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente artículo.

Artículo 23º.- COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

Es función de la Comisión Sectorial de Productividad de ámbito estatal la creación de tablas de rendimiento en aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías que se presten a ser medidas con criterios objetivos o materiales.

Se acuerda la constitución de la Comisión Sectorial Provincial de la Construcción compuesta de 4 representantes de cada una de las partes social y económica a efectos de que, de conformidad con el Artículo 37 del Convenio General del Sector proceda al análisis de las Tablas de Rendimiento Nacionales bien para proponer a la Comisión Sectorial de Productividad la revisión de las ya existentes y/o creación o ampliación de nuevas tablas.

Sin perjuicio de ello y en tanto la Comisión Sectorial Nacional de Productividad no haya elaborado las tablas de rendimientos normales, la Comisión Sectorial Provincial podrá elaborar sus propias tablas que serán sometidas a la aprobación de la citada comisión nacional.

Artículo 24º.- CONDICIONES DE APLICACIÓN

Para la aplicación de las tablas de productividad del presente convenio se deberán tener en cuenta los siguientes apartados:

- a) El personal que vaya a ser sometido a medición se le deberá comunicar previamente, así como a sus representantes sindicales, si existiesen en el centro de trabajo.
- b) Los resultados de la medición deberán ser firmados diariamente por las partes y, en caso de negativa de una de ellas, por dos testigos.
- c) El periodo de medición mínimo deberá de ser de una semana, computando los resultados por el valor medio alcanzado en dicho periodo.

El no cumplimiento de cualquiera de estos apartados, por parte de la empresa, le impedirá la aplicación de cualquier medida derivada de dicho control.

Artículo 25º.- PERIODO DE ADAPTACIÓN

Se fija un periodo de adaptación a las tablas de productividad máximo de tres meses a partir de la fecha de homologación del presente convenio, durante cuya vigencia, estas tablas tendrán una reducción en sus valores del diez por ciento.

Artículo 26º.- CONSERVACIÓN DEL EQUIPO MECÁNICO

Aquel miembro de la plantilla que sea responsable de un equipo mecánico de trabajo tendrá la obligación, durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir dicha responsabilidad en caso contrario.

Artículo 27º.- RECUPERACIÓN DE HORAS NOTRABAJADAS

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

Si se obliga al personal a permanecer en la obra o centro laboral más de dos horas por jornada, éste estará exento de posterior recuperación de las horas no trabajadas por causa de las condiciones meteorológicas.

Artículo 28º.- PRESENTACIÓN DE PARTES DE BAJA POR ENFERMEDAD

Quien cause baja por incapacidad temporal viene obligado a presentar a la empresa el correspondiente parte médico de baja, dentro del plazo de los tres días siguientes a la fecha de su inasistencia al trabajo.

El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida de modo automático, de tantos días de salario cuantos excedan del límite del plazo de tres días fijados, salvo causa justificada.

Artículo 29º.- PERIODO DE PRUEBA

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

- a) Personal técnico titulado superior y medio: 6 meses
- b) Otro personal empleado:
Niveles III (excepto titulaciones medias), IV y V: 3 meses
Niveles VI al X: 2 meses
Resto de personal: 15 días naturales
- c) Personal operario:
Personal con categoría de encargado y capataz: 1 mes
Resto de personal: 15 días naturales

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

3º.- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, compután-

dose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4º.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo 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 30º.- CESE Y PLAZOS DE PREAVISO

El personal que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde viniera prestando sus servicios, deberá dar aviso por escrito a la dirección de la empresa, o a la persona encargada de la obra, con la siguiente antelación:

30 días el personal técnico y administrativo

7 días el resto del personal

No obstante se 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.

Igualmente, la dirección de la empresa deberá dar aviso por escrito a quien vaya a cesar con una antelación mínima de 30 días para el personal técnico y administrativo y de 7 días para el resto del personal. No obstante se 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.

Artículo 31º.- CORRECCIÓN DEL ASSENTISMO

Al objeto de combatir el absentismo y ante la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, las partes firmantes, atendiendo lo dispuesto en el artículo 62 del Convenio General del Sector de la Construcción, establecen en orden a erradicar el absentismo la siguiente pérdida del complemento por actividad:

a) Ausencia injustificada en el trabajo de hasta cuatro horas por días de trabajo: pérdida del 50% del importe diario fijado en el Plus de Complemento de Actividad.

b) Ausencia injustificada en el trabajo de más de cuatro horas por día de trabajo: pérdida total del importe diario fijado en el Plus de Complemento de Actividad.

Artículo 32º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Hasta que se produzca la elaboración de la clasificación profesional en el Convenio General del Sector de la Construcción estará vigente lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28-8-1.970, y especialmente en el Artículo 100 y el Anexo II de la misma.

Las partes acuerdan, no obstante, constituir una Comisión Paritaria a la que se atribuyen las funciones de elevar propuestas a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPITULO V

Artículo 33º.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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 Convenio General– será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona contratada, 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.

Contrato fijo de plantilla

a) El contrato fijo de plantilla es el que conciertan la empresa y la persona contratada para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por ambas partes en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

Artículo 34º.- CONTRATO PARATRABAJO FIJO EN OBRA

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

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

PRIMERO.- 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 de la persona contratada 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 las personas contratadas la condición de “fijas de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

SEGUNDO.- 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 el personal, como se ha indicado, la condición de “fijo de obra”.

TERCERO.- 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 del personal, 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 contratación 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 22 del C.G.C. y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

CUARTO.- 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 22 del C.G.C.

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 27 del C.G.C.

QUINTO.- El cese de las personas contratadas deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de miembros de la plantilla para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito a la persona afectada con una antelación de 15 días naturales. No obstante, la empresa 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.

SEXTO.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras comunicárselo a la representación de la plantilla del centro o, en su defecto a la Comisión Paritaria Provincial, operará la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de la plantilla 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.

La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo a la persona afectada 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.

SÉPTIMO.- 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% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 35º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.- Quienes 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 presente convenio 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.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) Las personas contratadas para ser cedidas 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 contratadas 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 de la persona contratada y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona contratada.

c) Asimismo, quienes sean contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a la plantilla de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de las personas 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 personal 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) Quienes sean 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 C.G.C. Las personas cedidas 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 la plantilla contratada directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas contratadas cedidas 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 la plantilla contratada directamente por aquella. 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 las personas 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 las personas afectadas 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 jóvenes 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 personas desempleadas que se incorporen como personas contratadas como alumnas-trabajadoras 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 contratadas bajo esta modalidad por razón de edad, las personas menores de dieciocho años para los oficios de vigilancia, trabajos relacionados con pozos o con entibación, 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) precedentes, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo de la persona contratada 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 quienes no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos 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, la persona afectada no podrá ser contratada 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 la misma persona 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 dicha persona ha estado contratada 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. La persona

afectada 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 la persona contratada 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 la persona contratada 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.

La empresa, en el contrato de trabajo, viene obligada a designar a la persona que actuará como tutora del personal contratado en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por ésta y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. La persona designada por la empresa, podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que la persona contratada en formación.

i) La retribución de las personas contratadas para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo:

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

1er año 60 por 100

2º año 70 por 100

3er año 85 por 100

Colectivos de la letra d) de este artículo:

1er año 95 por 100

2º año 100 por 100

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del C.G.C tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Las personas contratadas en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto.

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 de la persona contratada 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, la persona contratada 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 oficialía.

m) Asimismo la persona contratada 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 36º.-SUBCONTRATACIÓN

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante el personal de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el Artículo 42 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 38 del presente convenio, quedando limitado el ámbito de responsabilidad exclusivamente respecto del personal de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 37º.- FINIQUITOS

El recibo de finiquito de la relación laboral entre la empresa y el personal contratado, para que surta plenas efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV 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 todas las organizaciones patronales provinciales.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo que consta en el Anexo IV del convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón, numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Una vez firmado por la persona contratada, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad la persona contratada, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

La persona contratada, podrá estar asistida por un miembro de la representación legal de la plantilla, o, en su defecto, por uno de la representación sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPITULO VI

COMPLEMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 38º.- COMPENSACIÓN POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Temporal, la empresa viene obligada a satisfacer a su cargo un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja y en los siguientes supuestos:

Desde el día siguiente al de la baja médica y mientras dure la situación de incapacidad temporal si la contingencia lo es por accidente de trabajo o enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise hospitalización.

En las situaciones de I.T que no requieran hospitalización por contingencias profesionales o comunes se abonará el 100% de la base reguladora diaria de la base de cotización del mes anterior al de la baja, a partir del día 7 en contingencia profesional y a partir del día 20 y hasta los 120 días en contingencia común.

Artículo 39º.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

En virtud de lo establecido en Artículo 66 del Convenio General del Sector de la Construcción, las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a suscribir una póliza de seguro que permita a cada miembro de la plantilla causar derecho a las indemnizaciones que para las contingencias y por las cuantías que se establecen en el presente 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 vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2.012: 47.000 euros

c) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el 2.012: 28.000 euros

En cuanto a la vigencia de las pólizas, el recibo del año en curso deberá tenerlo la empresa a disposición de la representación legal de la plantilla.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, la indemnización se hará efectiva a la persona accidentada o, en caso de fallecimiento, a herederos legales.

Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) 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.

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.

Artículo 40º.- JUBILACIÓN

Se reconocen distintas clases de jubilación:

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen -salvo pacto individual en contrario- la jubilación obligatoria a las edades y periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, siempre que la persona afectada cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación. En todo caso, ésta deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la pensión y cumplir con los demás requisitos de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación - que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación- la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este convenio para cada uno de los años de vigencia del convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados.

Durante el primer año de vigencia del presente convenio (es decir durante 2012) la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años.

En 2013: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para quienes teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización mínimo de 35 años y 3 meses o más) o la de 65 años y 1 mes para aquellos que tengan un periodo de cotización inferior a 35 años y 3 meses.

En 2014: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (quienes teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización mínimo de 35 años y 6 meses o más) o de 65 años y 2 meses para quienes tengan un periodo de cotización inferior a 35 años y 6 meses.

En 2015: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para quienes teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización mínimo de 35 años y 9 meses o más) o de 65 años y 3 meses para quienes tengan un periodo de cotización inferior a 35 años y 9 meses.

Y en 2016: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para quienes teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización mínimo de 36 años o más) o de 65 años y 4 meses para quienes tengan un periodo de cotización inferior a 36 años.

Se adjunta el siguiente cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los años de vigencia del convenio, dependiendo del periodo de cotización acreditado en cada caso:

AÑO	PERIODOS DE COTIZACIÓN ACREDITADOS	EDAD EXIGIDA
2012	35 años	65 años
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses

3. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasación en el presente convenio colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25 del C.G.C., y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27 del C.G.C.

4. Junto a lo anterior, las partes consideran fundamental, como resultado de las mutuas contraprestaciones pactadas para lograr el deseable y necesario equilibrio interno del convenio, vincular la jubilación obligatoria al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente convenio en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el personal, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración todas aquellas acciones concretas que tanto en materia de prevención de riesgos como de igualdad puedan llevarse a cabo por las empresas del sector, dirigidas a desarrollar, impulsar y mejorar la seguridad y la igualdad de las personas empleadas.

Por otro lado, con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual las partes firmantes incluyen una mejora de las condiciones retributivas del sector que redunde en la calidad de su empleo.

5. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

6. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, categorías, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hagan aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 41º.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se estará en lo dispuesto en el Libro II del Convenio General de la Construcción.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42º.- Representación sindical

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

A los efectos previstos en la normativa vigente, relativos a la elección de la representación del personal o miembros de comités de empresa, la antigüedad mínima en la empresa para optar a la candidatura será de tres meses.

En materia de representación de la plantilla serán de especial cumplimiento las disposiciones contenidas en los artículos 105 a 107 del Convenio General del Sector.

En consonancia con el desarrollo del Artículo 106 del C.G.S.C. los sindicatos que tengan la condición de más representativos, según la Ley 11/1985 de Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán nombrar representaciones sindicales en aquellos centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón y que cuenten con más de 125 personas empleadas.

CAPÍTULO IX

INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 43º.- COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

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

c) La mediación y/o intento de conciliación en su caso a instancia de alguna de las partes; y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos (de carácter colectivo) puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) El entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del convenio estatal le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia.

f) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

g) Fijar, conforme a lo establecido en el artículo 50.2, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este convenio, en Paritaria Estatal. La Paritaria del convenio provincial efectuará las revisiones económicas previstas en el presente convenio.

h) En el caso de que, tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria Provincial de Castellón a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IX del C.G.C y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito (TAL) acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de la representación de la plantilla 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 la plantilla atribuya su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

i) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos convenios provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

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

2. Tanto las partes signatarias del presente convenio como las comprendidas en el número 1 del Artículo 4 del C.G.C, referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

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

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

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución. Si no hubiese acuerdo se realizará un informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el IV Acuerdo al efecto suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el BOE de 10 de febrero de 2009 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el artículo 85.3.i) 1º del E.T.

Los procedimientos así como y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 75 a 79 del C.G.C.

Artículo 44º.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en este convenio regirán las normas contenidas en el Convenio General del Sector de la Construcción para los años 2.012-2.016 y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Artículo 45º.- CLAUSULA DE DENUNCIA DEL CONVENIO

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio, podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviara copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de trabajo.

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

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 1 del presente convenio para los que el plazo será de 14 meses.

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

Artículo 46º.- PAGO DE ATRASOS

El pago de las diferencias salariales y extra salariales que se devenguen por la aplicación retroactiva del convenio, se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Quienes finalicen su contrato con anterioridad al expresado mes tendrán derecho a las diferencias salariales y extra salariales consecuencia del convenio pactado.

Las cantidades pactadas para el 2.012 en concepto de dietas, medias dietas y gastos por kilometraje se aplicarán a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 47º.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE

a) 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 aquel 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.

b) A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el 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.:

Régimen salarial

Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo

Régimen de trabajo a turnos

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

Sistema de trabajo y rendimiento

Sistema de remuneración

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente 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 persona empleada" (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de personas empleadas 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 persona empleada 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 de la persona empleada, 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.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a la representación de la plantilla su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación de la plantilla 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 la plantilla atribuya su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un periodo de consultas con la representación de la plantilla 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 la delegación de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 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 adecúe 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.

Cuando el periodo 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 del Convenio Colectivo Provincial, 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 del C.G.C., tanto la retribución a percibir por el personal 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.

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

La Comisión, una vez examinados 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 asesoramiento técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial, 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 VIII del C.G.C., 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 supra autonómicos.

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.

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 VIII del C.G.C., las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo 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 VIII del C.G.C. 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, (TAL) de la Comunidad Valenciana.

Si la Comisión Paritaria competente ha sido 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.



DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

APECC comunicará a las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio las presuntas irregularidades en cuanto a bajas por accidente o enfermedad, al objeto de una actuación conjunta ante los Organismos competentes, tendentes al esclarecimiento de dichas situaciones.

SEGUNDA:

Las Entidades firmantes del presente documento, conscientes de la importancia de la prevención de los riesgos profesionales en la construcción en general, y muy especialmente en los trabajos en altura de estructura y albañilería, se comprometen a recomendar la utilización en los mismos de los métodos de protección colectiva, e individual existentes en el mercado.

TERCERA:

Para la redacción del presente convenio provincial se han tenido en cuenta las indicaciones contenidas en el artículo 3 del Acuerdo en el sector de la Construcción y Obras Públicas de fecha 10 de diciembre de 2.007.

ANEXO I

RETRIBUCIONES SALARIALES 2.012

TABLAS CONVENIO AÑO 2012

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE CONSTRUCCION OBRAS PUBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE TRANSPORTE	P. EXTRAS JUN/NVA.	PAGA DE VACACIONES	HORA EXTRAORDINARIA
II	43,03	11,43	5,31	3,28	2.150,33	2.150,33	16,63
III	35,14	10,86	5,31	3,28	1.812,06	1.812,06	12,96
IV	34,32	10,68	5,31	3,28	1.773,57	1.773,57	12,52
V	31,82	10,34	5,31	3,28	1.662,19	1.662,19	11,72
VI	28,72	10,26	5,31	3,28	1.534,44	1.534,44	11,39
VII	28,19	9,61	5,31	3,28	1.491,11	1.491,11	11,10
VIII	27,70	8,74	5,31	3,28	1.443,19	1.443,19	10,84
IX	25,80	8,06	5,31	3,28	1.344,32	1.344,32	10,37
X	25,74	7,14	5,31	3,28	1.312,04	1.312,04	10,14
XI	25,74	5,83	5,31	3,28	1.269,82	1.269,82	10,11
XII	25,74	5,20	5,31	3,28	1.249,56	1.249,56	10,11
DIETA	34,15	MEDIA DIETA	8,50	KILOMETRAJE	0,23	DESGASTE HER.	0,38

MARMOLES Y PIEDRAS

TABLA 2012

ANEXO I

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL
II	1.440,24	85,37	1.525,61
III	1.317,77	85,37	1.403,14
IV	1.298,65	85,37	1.384,02
V	1.218,27	85,37	1.303,64
VI	36,73	3,47	
VII	35,74	3,47	
VIII	34,48	3,47	
IX	32,36	3,47	
X	31,34	3,47	
XI	30,49	3,47	
XII	30,21	3,47	
XIII	25,02	3,47	
XIV	25,02	3,47	



ANEXO II			
NIVELES	PAGA JUNIO	PAGA NAVIDAD	VACACIONES
II	1.978,55	1.978,55	1.978,55
III	1.775,65	1.775,65	1.775,65
IV	1.749,90	1.749,90	1.749,90
V	1.641,39	1.641,39	1.641,39
VI	1.484,98	1.484,98	1.484,98
VII	1.444,65	1.444,65	1.444,65
VIII	1.394,34	1.394,34	1.394,34
IX	1.307,41	1.307,41	1.307,41
X	1.264,98	1.264,98	1.264,98
XI	1.220,47	1.220,47	1.220,47
XII	1.203,71	1.203,71	1.203,71
XIII	662,74	662,74	662,74
XIV	662,74	662,74	662,74

ANEXO III	
DESGASTE HERRAMIENTA	
NIVELES	
II	34,46
III	31,79
IV	31,37
V	29,64
VI	27,43
VII	26,77
VIII	25,93
IX	24,51
X	23,83
XI	23,10
XII	22,84

TABLA DE ANTIGÜEDADES	
5%	0,47
10%	0,94
16%	1,51
22%	2,07
28%	2,63
34%	3,19
40%	3,76
46%	4,32
52%	4,88
58%	5,45
60%	5,63

DIETA	34,15	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL REGULADOR
M.DIETA	8,50	9,39
KILOMET.	0,40	

ANEXO II

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA _____

PERSONA CONTRATADA _____

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 _____, la persona abajo firmante acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "____" a partir del día _____ de _____ de 2.0____

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

La persona contratada,

La Empresa,



ANEXO III

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº

Recibo de finiquito

D/Dª _____
que ha trabajado en la Empresa _____
desde _____ hasta _____
con la categoría de _____

declara que he recibido de ésta, la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por su baja en la citada empresa, quedando así indemnizados y liquidados todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En a de de

La persona contratada,

La persona contratada (1) usa de su derecho a que esté en la firma un miembro de la representación legal de la plantilla en la empresa, o en su defecto uno de la representación sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Sí o No

Este documento tiene una validez de 15 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 IV

LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJOS Y/O TRABAJOS ASOCIADOS A ESTOS PUESTOS DE TRABAJOS LIMITADOS PARA LA REALIZACIÓN DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN POR MOTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD Y JUSTIFICACIÓN DE SU LIMITACIÓN, ABSOLUTA O RELATIVA

A.Construcción y obras públicas: apartado a) del Anexo I del CGSC:

1.Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

- 1.Personal encargado capataz
- 2.Jefatura de laboratorio
- 3.Personal de artillería
- 4.Personal de cantería
- 5.Marmolista
- 6.Personal de montaje de aparatos de elevación
- 7.Personal de montaje de andamios
- 8.Personal de pozos
- 9.Personal de soldaduras de estructuras metálicas
- 10.Personal soldador y oxicrotador
- 11.Personal de tejería

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona contratada conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud del afectado, de acuerdo con el informe razonado.

2.Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

- 1.Personal administrativo de obra
- 2.Personal auxiliar de laboratorio
- 3.Personal auxiliar de topografía
- 4.Personal de jefatura de obra
- 5.Personal mecánico
- 6.Personal técnico de prevención en obra
- 7.Personal de topografía
- 8.Personal de albañilería
- 9.Personal de carpintería de aluminio, metal y PVC
- 10.Personal de carpintería de madera
- 11.Personal de cerrajería
- 12.Personal de chapistería industrial
- 13.Personal de colocación de pavimentos ligeros
- 14.Personal de colocación de prefabricados
- 15.Personal de colocación de techos técnicos
- 16.Personal de conducción de camión
- 17.Personal de cristalería
- 18.Personal de electricidad
- 19.Personal encofrador
- 20.Personal escayolista/yesista
- 21.Personal ferrallista
- 22.Personal de fontanería
- 23.Gruista
- 24.Personal de implantación de medidas de seguridad
- 25.Personal de instalación de calefacción y ACS
- 26.Personal de instalación de gas
- 27.Personal de instalación de impermeabilizaciones
- 28.Personal de mampostería
- 29.Personal de mantenimiento y mecánica industrial
- 30.Personal de montaje de estructuras metálicas
- 31.Personal operador de maquinaria
- 32.Personal de pintura señalista OC
- 33.Personal de pintura y empapelado
- 34.Personal de pulido y abrillantado de suelos
- 35.Personal de revoco, revestido y estuco
- 36.Personal de solado y alicatado
- 37.Peonaje

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los afectados por ser:

1.Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada o los procedimientos.

2.Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la

vigilancia específica de la salud de los afectados sea legalmente exigible.

3.Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4.Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5.Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6.Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7.Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8.Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9.Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10.Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

B.Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas: apartado b) del Anexo I del CGSC:

Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1.Personal encargado y capataz

2.Jefatura COEX y jefatura de operaciones

3.Oficialía 1ª, 2ª, personal ayudante de oficio, peonada especializada de conservación y mantenimiento

4.Personal de vigilancia y seguridad

5.Responsable de almacén

6.Personal piloto

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los afectados por ser:

1.Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2.Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los afectados sea legalmente exigible.

3.Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4.Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5.Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6.Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7.Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8.Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9.Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10.Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

C.Canteras, areneras y graveras: apartado c) del Anexo I del CGSC:

Canteras

1.Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1.Personal encargado.

2.Personal operario de maquinaria de perforación, voladura, corte y aserrado de bloques.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el sujeto conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona afectada, de acuerdo con el informe razonado.

2.Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1.Jefatura de cantera/ingeniería de producción/ingeniería de mantenimiento

2.Personal operador de acabado o tratamientos/ personal operador de elaboración

3.Personal operador de grúa operador de maquinaria de transporte/ personal operador de carreterilla elevadora

4.Personal operador de mantenimiento eléctrico y mecánico

5.Personal de vigilancia

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los sujetos por ser:

1.Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2.Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas afectadas sea legalmente exigible.

3.Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4.Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5.Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6.Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7.Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8.Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9.Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10.Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

Areneras

1.Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1.Personal laborante

2.Personal molinero

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el sujeto conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona afectada, de acuerdo con el informe razonado.

2.Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1.Personal administrativo

2.Personal ensacador/personal de carga

3.Jefatura de planta/dirección de operaciones

4.Personal mecánico/ personal calderero/ personal eléctrico

5.Peonada

6.Personal de dragas

7.Personal de secadero/personal de lavadero

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas afectadas por ser:

1.Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2.Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los sujetos sea legalmente exigible.

3.Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4.Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5.Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6.Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7.Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8.Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9.Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10.Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

Graveras



1. Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1. Personal laborante
2. Personal molinero
3. Personal soldador

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el sujeto conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el personal afectado, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1. Personal basculista
2. Personal conductor/palista
3. Jefatura de planta
4. Personal mecánico/ personal electricista/ personal electromecánico
5. Peonada

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los sujetos por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada o los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas afectadas sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

D) Obras marítimas: apartado d) del Anexo I del CGSC:

1. Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1. Personal buzo

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el sujeto conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el personal afectado, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1. Personal encofrador, ferrallista y personal operario que interviene en la puesta en obra del hormigón para la fabricación de cajones en diques flotantes y la ejecución de la superestructura de diques y muelles.

2. Personal mecánico y electricista de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares y diques flotantes.

3. Personal operador de draga.

4. Personal operador de maquinaria sobre pontonas.

5. Patronaje, marinería y contramaestre de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares, remolcadores y diques flotantes.

6. Resto de actividades realizadas en obras marítimas.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los sujetos por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas afectadas sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

B. Comercio de construcción mayoritario y exclusivista: apartado e) del Anexo I del CGSC:

Permitidos en todos los puestos de trabajo.

ANEXO V

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 la plantilla, 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 la plantilla junto con la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de la plantilla, 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
Representación de la plantilla

Firmado
empresa



ANEXO VI

A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL/ESTATAL

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa _____

Nombre o razón social _____

CIF _____

Localidad _____

Convenio/s colectivo/s aplicable/s _____

Domicilio social _____

Código Postal _____

La empresa y su representación de la plantilla, 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 la plantilla y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de la plantilla, 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

Representación de la plantilla

Firmado

empresa