



C/ Juan de Mena 18, 46008 Valencia
Teléfono 96 391 91 47

C/Periodista Azzati 9-15, 46002 Valencia
Teléfono y Fax 96 394 34 94

CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS VALENCIA 08/11



CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA AÑO 2008-2011.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Valencia, tendrá vigencia desde 1º de Enero de 2.008 hasta 31 de Diciembre de 2.011.

Su entrada en vigor, a todos los efectos, será a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia de Valencia" y con efecto retroactivo a 1º de Enero de 2.008.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio es de aplicación a las Empresas y trabajadores de la Provincia de Valencia, 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,

CAPITULO II.- JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 4º.- 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 2.008, 1.746 horas.

Año 2.009, 2.010 y 2.011, 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 68 del Convenio General del Sector de la Construcción se regirá por lo dispuesto en el mismo.

La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, 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 quince 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.- Conocidos los Decretos de Fiestas Nacional y Autonómica, 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 los trabajadores la distribución horaria del cómputo anual por jornadas.

5º.- Cuando el trabajador no completara 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, atendándose a la siguiente fórmula:

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

6º.- En las Oficinas Centrales, Delegaciones y Subdelegaciones y centros estables de trabajo de la empresa que ocupen mas de 20 empleados entre personal Técnico y Administrativo y subalternos, se establecerá el horario de verano en jornada continuada desde las 8 horas hasta las 15 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, rigiendo este horario desde el 1 de Julio al 15 de Septiembre.

No quedará incluido dentro de este horario aquel personal del cual dependa el proceso productivo de las obras o centros de trabajo, como son: Encargados, Administrativos de Obra, Jefes de Obras y todos aquéllos de similares características.

Debido a la no aplicación del horario anteriormente citado para los Centros de Trabajo de Obras, deberán establecerse en cada uno de los Departamentos de las Oficinas afectadas, turnos rotativos de guardia durante el periodo de vigencia del presente horario. Dichas guardias deberán distribuirse equitativamente entre el personal afectado y podrán incluir como máximo una cuarta parte del mismo, el cual deberá realizar jornada partida el día de guardia correspondiente.

En todo caso se respetará el cómputo anual pactado.

Artículo 5º.- 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 30 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes. 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 el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación por incapacidad temporal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el 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 del trabajador 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, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producido 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 6º.- FIESTAS.

Se considerará festivo el día laborable anterior a la festividad de San José (19 de Marzo). Caso de no ser laborable la jornada de dicho día, se trasladará el día festivo al posterior a San José.

Artículo 7º.- LICENCIAS.

1.- El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos 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 padres o hijos: 1 día.

b) Caso de fallecimiento de cónyuge o hijo: cinco días si se produce en la misma provincia en que el trabajador presta sus servicios y siete días si el trabajador ha de desplazarse a otra provincia. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

c) Nacimiento o adopción de un hijo: tres días si se produce en el ámbito de la provincia y cinco días si es fuera de ella, de los cuales al menos uno deberá ser laborable. En caso de

trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los cinco días antes señalados.

d) Fallecimiento de padre o madre, de uno u otro de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos: cuatro días. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

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

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

g) Dos días para efectuar el traslado de su domicilio habitual si este se produce en los límites de la provincia y cuatro días si el traslado se efectúa a provincia distinta.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

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

j) Renovación de documentación. Los conductores y maquinistas que precisen, para la realización del trabajo para el que han sido contratados, la renovación de la autorización o licencia administrativa correspondiente, tendrán derecho a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias.

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

En los casos de licencia previstos en los apartados c) y 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.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho sin pérdida alguna de retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen,

siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El empresario arbitrará los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la veracidad del hecho causante que da lugar a la correspondiente licencia.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 8º.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Pluses extrasalariales.

Artículo 9º.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

Para los años de vigencia del presente Convenio se aplicará un 1,5% de incremento sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de ellos sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales y extrasalariales, a excepción de las dietas y medias dietas, cuyo incremento para cada uno de los años de vigencia del Convenio se fija por las partes negociadoras en el IPC real publicado por el INE producido el año inmediatamente anterior. Respecto a los gastos por kilometraje como consecuencia de los desplazamientos se estará a lo dispuesto en el artículo 17.

Artículo 10º.- CLAUSULA DE GARANTIA.

En el supuesto de que el índice anual de precios al consumo (IPC) al 31 de Diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.

La revisión afectará a los conceptos de salario base, complemento de actividad, pagas extraordinarias, retribución de vacaciones, horas extraordinarias, complemento por discapacidad y pluses extrasalariales, a excepción de las dietas, medias dietas y gastos por kilometraje.

Artículo 11º.- 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 los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

Artículo 12º.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se prohíbe para los nuevos contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Convenio General de la Construcción 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 13º.- SALARIO BASE.

Para 2.008 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 14º.- 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 2.008.

Deben abonarse igualmente a los trabajadores en situación declarada de incapacidad temporal, en el setenta y cinco por cien de la cuantía establecida en el Anexo I, completándose a partir del segundo mes de dicha situación, hasta el cien por cien. La empresa se reserva la facultad de deducir de su importe las cantidades que por este mismo concepto hayan percibido los trabajadores de la prestación percibida

de la Seguridad Social o MATEP durante el periodo de su incapacidad temporal.

Al 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.

Se harán efectivas obligatoriamente antes de los días 30 de Junio y 20 de Diciembre de cada año, salvo los casos de cese en el trabajo, en los que deberán satisfacerse de modo inmediato al trabajador al proceder a la liquidación pertinente.

B) PAGA DE VACACIONES

Para 2.008 la retribución en el periodo de vacaciones será la fijada en el Anexo I. Su pago se hará efectivo el día laborable inmediato anterior al disfrute de las mismas.

Artículo 15º.- PLUSES SALARIALES.

A) COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD.

Al salario base se adicionará en concepto de complemento, un Plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.008 en la Tabla del Anexo I. Este Plus de actividad será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

El complemento de actividad se calculará sobre todos los días de la semana, excepto festivos 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) 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 abonarán a los trabajadores 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.

C) COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

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

Grado de discapacidad	Importe bruto por mes Comprendido entre el natural del complemento
13% y 22%	18,56 euros
23% y 32%	25,98 euros
33% o superior	37,13 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 u 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.

Artículo 16º.- PLUSES EXTRASALARIALES.

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador 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 DE TRANSPORTE.

El Plus de compensación de transporte urbano se abonará a todo el personal que emplee la Empresa.

Para todos los trabajadores el importe del plus en 2.008 será de 87,19 euros mensuales.

En los supuestos de altas y bajas o de no asistencia al trabajo por causas que, aún justificadas, sean imputables al trabajador, se descontará por día laborable no trabajado en el mes, el importe resultante de dividir 87,19 euros por los días laborables del mes, considerándose no laborables los sábados para las Empresas que tengan establecida la jornada semanal de lunes a viernes.

Dicho descuento no se aplicará en los supuestos de ausencia por cumplimiento de funciones propias de los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

B) DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

En aquellas obras en que la Empresa no aporte las herramientas de mano, se abonará por este concepto 2,03 euros semanales a los Oficiales de 1ª y 2ª, y 1,28 euros a la semana a los Ayudantes y Peones Especializados en el 2.008.

C) PRENDAS DE TRABAJO.

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 cada cuatro meses, de acuerdo con la climatología de la zona.

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 el trabajador, antes de un mes, cause baja en la Empresa por causas imputables al mismo.

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

Artículo 17.- 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 a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley 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 del trabajador, 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 los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos propios, se les abonará el importe de 0,24 euros por kilómetro recorrido en los años 2.008 y 2.009 y 0,27 euros/Km. en los años 2.010 y 2.011, salvo que la empresa facilite vehículo de transporte o abone el importe del transporte público.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente.

Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

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

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

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

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

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo 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 del trabajador, 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 del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

Cuando el empresario organice y coste 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 trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

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

Para 2.008 el importe de la dieta completa y de la media dieta será para todos los niveles 43,01 euros al día y el de las medias dietas el de 9,74 euros al día. Para los siguientes años de vigencia del Convenio dichos importes se incrementarán en el IPC real publicado por el INE producido el año inmediatamente anterior.

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 18º.- 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 trabajador 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 en más 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 trabajador.

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

Artículo 19.- 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 trabajador, 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 los Delegados de 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.

CAPITULO IV.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 20º.- 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.
- 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 incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

Artículo 21º.- 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 22º.- COMISION 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 Comisión Nacional.

Artículo 23º.- CONDICIONES DE APLICACIÓN.

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

a) Al trabajador 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 24º.- 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 el cual, estas tablas tendrán una reducción en sus valores del diez por ciento.

Artículo 25º.- CONSERVACIÓN DEL EQUIPO MECÁNICO.

Todo trabajador 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 26º.-RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

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 los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

El trabajador vendrá obligado a presentarse en el lugar de trabajo a la hora de costumbre para el comienzo de la tarea, salvo indicación expresa del Jefe de la Obra en sentido contrario.

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

Artículo 27º.- PRESENTACIÓN DE PARTES DE BAJA POR ENFERMEDAD.

El trabajador que 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 28º.- PERIODO DE PRUEBA.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de Personal: 15 días naturales.

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

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

4º.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de 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 29º.- CESES Y PLAZOS DE PREAVISO.

Cuando un trabajador desee cesar al servicio de una Empresa, deberá avisar previamente, con una antelación mínima de 7 días a aquél en que haya de causar baja, de su intención de dar por terminada su relación laboral. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a tantos días cuantos se omitan del preaviso, salvo pacto en contrario.

La notificación del cese deberá realizarse mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviendo un ejemplar la Empresa con el enterado.

Artículo 30º.- CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO.

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 58 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 día 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 31º.- 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, 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.-MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 32º.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA.

Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

PRIMERO.- Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

SEGUNDO.- Sin embargo, manteniéndose el carácter de un 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 tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo V y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

TERCERO.- El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

CUARTO.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado anterior, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido.

Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado segundo.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

QUINTO.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Los contratos celebrados con anterioridad al día 6 de septiembre de 2.007 (fecha de entrada en vigor del Convenio General) mantendrán la indemnización vigente en el momento de su celebración hasta dicha fecha, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato previsto en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

Artículo 33º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

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

Los contratos celebrados con anterioridad al día 6 de septiembre de 2.007 (fecha de entrada en vigor del Convenio General) mantendrán la indemnización vigente en el momento de su celebración hasta dicha fecha, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato previsto en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores, 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.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del Convenio.

Artículo 34º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

El contrato para la formación viene reglado 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 tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnostrabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

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

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

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

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

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

1er año 60 por 100

2º año 70 por 100

3er año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo

1er año 95 por 100

2º año 100 por 100

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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

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

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

Artículo 35º.-SUBCONTRATACIÓN

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

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 38 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 36º.- FINIQUITOS.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenas efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III 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 Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción, 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 el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

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

CAPITULO VI.- COMPLEMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 37º.- 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.

- Desde el día décimo de la baja médica en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que no requiera hospitalización durante los años 2008 y 2009, y desde el día séptimo para todas las bajas médicas que se produzcan por dicha contingencia a partir del 1 de enero de 2.010.

- A partir del día veinte de la baja por Incapacidad Temporal y hasta ciento veinte días a contar desde la fecha de la baja, si la contingencia lo es por enfermedad común o accidente no laboral, que no requiera hospitalización (se acumularán días de recaída por el mismo diagnóstico).

El complemento a cargo, citado en el apartado anterior, podrá cesar por negativa del trabajador a someterse a reconocimiento médico instado por la Empresa.

La presente disposición afectará a todas aquellas bajas por Incapacidad Temporal que se produzcan a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Las situaciones anteriores se regularán por lo dispuesto en el artículo 34 del texto del Convenio publicado en el BOP de fecha 15 de marzo de 2.005.

Artículo 38º.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA.

En virtud de lo establecido en artículo 62 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 trabajador 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 2.008: 44.000 €

En el año 2.009: 45.000 €

En el año 2.010: 46.000 €

En el año 2.011: 47.000 €

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

En el 2.008: 25.000 €

En el 2.009: 26.000 €

En el 2.010: 27.000 €

En el 2.011: 28.000 €

En cuanto a la vigencia de las pólizas, el recibo del año en curso deberá tenerlo la Empresa a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

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

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 39º.- JUBILACIÓN.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

A.- JUBILACION FORZOSA.

Las partes firmantes del convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el Convenio General se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 32 del presente convenio, así como 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 33 del presente Convenio.

Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al convenio general del sector 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 trabajador 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 la construcción.

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

B.- JUBILACIÓN ANTICIPADA y PARCIAL.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento

CAPITULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 40º.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y salud en el trabajo, integrada por cuatro representantes de FEVEC y ASVECOP, dos representantes de MCAUGT y dos representantes de FECOMA-CC.OO.

Serán funciones de esta comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Gobiernos Autonómicos el reconocimiento oficial como interlocutor social Sectorial en materia de Seguridad y salud en el trabajo, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los Convenios.
- Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines. De modo especial, la Comisión centrará su actuación en la exigencia de cumplimiento de las normas de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 1627/97 de 24 de Octubre.

Para asegurar su eficaz funcionamiento por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio se redactarán las normas de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo designando los miembros que deben constituir la, con posibilidad de sustitución por técnicos especialistas en cada materia objeto de tratamiento y estableciendo el régimen y periodicidad de sus sesiones.

Artículo 41º.- Trabajos Tóxicos.

A los efectos de aplicación del artículo 55 del Convenio General del Sector de la Construcción, se califican como trabajos tóxicos los realizados por trabajadores que utilicen sílices, o productos tóxicos de cualquier índole, en zonas poco ventiladas.

CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 42º.- Representación sindical

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

A los efectos previstos en la normativa vigente, relativos a la elección de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa, la antigüedad mínima en la empresa para ser candidato elegible será de tres meses.

En materia de representación de los trabajadores serán de especial cumplimiento las disposiciones contenidas en los artículos 101 a 103 del Convenio General del Sector.

En consonancia con el desarrollo del artículo 102.C 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 delegados sindicales en aquellos centros de trabajo que radiquen en la provincia de Valencia y que cuenten con mas de 125 trabajadores.

CAPITULO IX.- INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 43º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio con las misiones que a la misma asigna la normativa vigente, integrada por cuatro miembros empresarios y cuatro trabajadores de los que han formado parte de la Comisión Deliberadora, que en cada caso serán designados por las respectivas partes.

Son funciones de su competencia:

- a) Interpretación del articulado del Convenio.
- b) Conocer y mediar en los conflictos que pudieran producirse con motivo de la aplicación del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Intervenir en los supuestos de petición de inaplicación del régimen salarial del Convenio.

e) Efectuar la revisión económica prevista en el artículo 10º del Convenio.

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 2.007-2.011 y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Artículo 45º.- CLAUSULA DE DENUNCIA DEL CONVENIO.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 3, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan, en cuanto a las condiciones y formas de dicha denuncia, someterse a lo previsto en el artículo 89, números 1 y 2 de dicho Estatuto estableciendo como fecha última de preaviso para dicha denuncia la del 31 de diciembre de 2.011.

Artículo 46º.- PAGO DE ATRASOS.

El pago de las diferencias salariales y extrasalariales 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.

Los trabajadores que finalicen su contrato con anterioridad al expresado mes tendrán derecho a las diferencias salariales y extrasalariales consecuencia del Convenio pactado.

Las cantidades pactadas para el 2.008 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.- CLAÚSULA DE DESCUELQUE.

Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación del régimen salarial del convenio, para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los dos ejercicios anteriores a cada periodo anual de vigencia del Convenio.

Las peticiones de descuelgue se referirán a cada año de vigencia del Convenio.

Dicha circunstancia se justificará a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil.

La comisión paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de descuelgue, que deberán presentarse dentro de los quince días siguientes a la publicación del convenio y, en el supuesto de no llegarse a acuerdo, se someterá a la decisión del árbitro o comisión de arbitraje que designe la comisión paritaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

FEVEC y ASVECOP comunicarán 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 2007.

ANEXO I.- RETRIBUCIONES SALARIALES 2.008

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PAGAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES
	RETRIBUCIÓN MENSUAL		
II	1.154,16 €	422,21 €	2.001,06 €
III	896,03 €	332,70 €	1.555,88 €
IV	862,45 €	324,93 €	1.501,79 €
V	809,95 €	301,73 €	1.404,80 €
	RETRIBUCIÓN DIARIA		
VI	25,44 €	15,35 €	1.370,62 €
VII	24,95 €	14,76 €	1.334,50 €
VIII	24,26 €	14,50 €	1.301,07 €
IX	23,43 €	13,58 €	1.245,64 €
X, XI	23,33 €	12,68 €	1.217,27 €
XII	23,28 €	12,59 €	1.213,56 €
XIII	17,29 €	9,96 €	910,73 €

El importe de las pagas extraordinarias y de vacaciones se incrementarán en la antigüedad consolidada reconocida.

ANEXO II.- HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	DIAS LABORABLES	DOMINGOS, FESTIVOS Y NOCTURNAS
II	15,45 €	25,44 €
III	12,03 €	19,81 €
IV	11,63 €	19,14 €
V	10,88 €	17,92 €
VI	10,58 €	17,42 €
VII	10,31 €	16,98 €
VIII	10,06 €	16,61 €
IX	9,63 €	15,88 €
X	9,42 €	15,50 €
XI	9,42 €	15,50 €
XII	9,39 €	15,41 €

ANEXO III.- MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL

RECIBO FINIQUITO N° _____

D. _____
_____ Con domicilio en _____

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

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

En _____ a _____ de _____ de _____

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

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

Fecha de la expedición

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Valenciana de Empresarios
de la Construcción.

(1) SI o NO.

ANEXO IV.- PROPUESTA DE FINIQUITO

Recibo de la Empresa

La cantidad de

Euros, según desglose que abajo se especifica, causando baja en la misma por _____

_____ quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivar de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Paga Verano _____

Paga Navidad _____

Vacaciones _____

Indemnización y suplidos _____

Diferencias salariales _____

..... _____

..... _____

TOTAL _____

..... de de

Fdo.: _____

ANEXO V.- MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA.....

TRABAJADOR.....

CATEGORIA.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2.007, de común acuerdo con la empresa....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "....." a partir del día

..... de de

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

El trabajador

La empresa