

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter urgente será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA****DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del convenio colectivo para la Construcción y Obras Públicas de Toledo y su provincia 2012, número de Código de Convenio 45000155011981, suscrito, de una parte, por los representantes de la Asociación de empresarios de la Construcción y Afines y de otra, por los representantes de las Centrales Sindicales de U.G.T. y CC.OO., firmado el 29 de mayo de 2012 y presentado ante este Organismo el día 1 de junio de 2012, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 9 de octubre de 2012.- El Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Economía, Marcelino Casas Muñoz.

CONVENIO COLECTIVO PARA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE TOLEDO Y SU PROVINCIA 2012

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en Toledo y su provincia a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan, este

contratado por las empresas cuyas actividades se determinan, en los artículos 3, 4 y el anexo I del V Convenio General de la Construcción.

Artículo 2.- ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PRIORIDAD APLICATIVA.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del E.T. en relación con lo dispuesto en el artículo 83.2 del E.T., este convenio provincial tendrá prioridad aplicativa sobre los convenios de empresa, grupo de empresas, pluralidad de empresas, o cualquier otro ámbito inferior, en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los completos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g. Aquellas otras que disponga el V Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 3.- VIGENCIA.

1. El presente convenio extenderse su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo. Si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2012, salvo las excepciones expresas en el texto.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2016, lo regulado en el V Convenio General del Sector de la Construcción referente a:

Estructura de la negociación colectiva del sector: Libro I, título preliminar, capítulo II, artículo 11.

Articulación de la negociación colectiva: Libro I, título preliminar, capítulo II, artículo 12.

Concurrencia de convenios: Libro I, título preliminar, capítulo II, artículo 13.

Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, título preliminar, capítulo III, artículos 14 y 17.

Contrato fijo de obra: Libro I, título I, capítulo II, artículo 24.

Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas: Libro I, título I, capítulo II, artículo 27.

Jubilación: Libro I, título I, capítulo XI, artículo 97.

Comisión Paritaria: Libro I, título III, capítulo I, artículo 108.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Libro I, título III, Capítulo I, artículo 109.

Igualdad de oportunidades y no discriminación: Libro I, título IV, artículo 115.

3. Una vez finalizada las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 se aplicará lo establecido, conforme a lo regulado en el V Convenio General del Sector de la Construcción, de manera que, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas, continuara rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

4. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efectos desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 4.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN 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 en el artículo anterior a de cualquiera de sus prorrogas.

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 General 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 3.2. del presente convenio para los que el plazo será de catorce 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 un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos a que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetaran las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan el mismo en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 7.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 8.- SALARIO GLOBAL.

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiendo abonarse todos los devengos pactados en este Convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (Junio y Diciembre) se consideran como salario o jornal ordinario correspondiente al periodo en que se haya incluido indebidamente dicho prorrateo.

Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea.

Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA.

1. Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por un máximo de 8 miembros, los cuales se relacionan en el anexo VI, y 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 adoptaran, 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 determinara, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Artículo 10. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

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

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

d) 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 presente Convenio 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, llevara a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio 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 la tabla de remuneraciones salariales para cada año de vigencia de este 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 correspondiente Comisión Paritaria a fin de que esta solvente las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo V y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de siete días, remitirá dentro de los tres días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del acta del anexo V y ello a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los

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

i) 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 artículo primero 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 entienda 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 Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

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

6. En aquellos supuestos en 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) trasladaran, 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 B.O.E. de 10 de febrero de 2009 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del CGSC, o en su caso, sometándose 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 que se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional del CGSC.

Artículo 11.- JORNADA.

1.- La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 2012: 1.738 horas.

2.- La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes, salvo pacto en contrario, durante toda la vigencia del presente Convenio.

Se entiende por trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, haciendo constar que en ningún caso tendrá la consideración de trabajo el tiempo dedicado a tomar el bocadillo.

Artículo 12.- HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL.

El horario de trabajo estará comprendido entre las 8,00 horas y las 18,00 horas de lunes a viernes, respetando en cualquier caso la jornada establecida en el artículo anterior.

El horario de las oficinas de venta, así como el personal adscrito a los servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de maquinaria, canteras, graveras y areneras, se determinara de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores o de los trabajadores si no hubiera representantes legales de los mismos, teniendo en cuentas las necesidades del servicio que prestan, respetando en todo caso las normas legales del Convenio y de la legislación que le afecte.

Las empresas elaboraran de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores si no existen dichos representantes, el calendario

laboral de la empresa o centro de trabajo (incluirá: horario, jornada, fiestas nacionales, regionales, locales o de Convenio, puentes si se hubieran pactado, etc.), ajustándose en

cualquier caso al calendario laboral de la provincia, que figura en el anexo VII del Convenio, así como lo establecido en el artículo 68 del C.G.S.C.

Artículo 13.- PUNTUALIDAD.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los operarios afectados por este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el de no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación.

Artículo 14.- VACACIONES.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós 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. La retribución de estas vacaciones es la fijada en la tabla salarial anexo I, para cada categoría, a dicha cuantía se adicionara el complemento personal de antigüedad correspondiente a cada trabajador, a razón de 42 días según la tabla de antigüedad anexo II.

2. Las vacaciones se disfrutaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. 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.

4. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal no señalada en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, de modo que imposibilite al trabajador disfrutar estas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. 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 y 48.bis 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, incluso en el caso en que haya terminado el año natural a que corresponden.

6.- Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computara como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de 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 a 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 producida el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fijada establecida en las tablas salariales de este convenio.

Artículo 15.- FESTIVIDADES.

Durante la vigencia del presente Convenio tendrán la consideración de festivos los días que como tal fije el Gobierno con carácter nacional, así como los que fije el Gobierno de la Comunidad Autónoma en su ámbito.

Serán también inhábiles para el trabajo los días que con carácter de fiesta local, disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo. El mismo carácter tendrá los días 24 y 31 de diciembre completos durante la vigencia establecida en el artículo 3 apartado 2 del presente convenio

Artículo 16.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la Tabla Anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

El salario base se devengara por día natural.

Artículo 17.-INCREMENTO SALARIAL Y CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL.

a) Incrementos económicos.

1. Las tablas provinciales del año 2011 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán incrementándose en el 1 por 100, con efectos desde el día 1 de enero de 2012.

b) Clausula de garantía salarial.

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

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

Artículo 18.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad (B.O.E. de 21/11/96) queda abolido definitivamente el concepto de complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que a 21/11/96 vinieran percibiendo el premio de antigüedad, seguirán devengando el mismo a título personal, con la denominación de «ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA», su importe será el que figura en la tabla anexo II y se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personan», hasta la extinción del contrato de trabajo.

Para aplicar la tabla anexo II, y de conformidad con lo previsto en dicho Acuerdo, deberán considerarse los años trabajados en la empresa hasta el 21/11/96, sumando a la antigüedad que cada trabajador ya tuviera los periodos devengados y no cobrados hasta la citada fecha, redondeándose por exceso o por defecto los periodos inferiores al año (es decir, 6 meses o más, computaría un año, y menos de 6 meses, no computaría dicho año).

Artículo 19.- PLUS SALARIAL.

Al salario base señalado en este Convenio se adicionará un Plus Salarial en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija en la Tabla Anexo I. Este Plus se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un rendimiento normal y correcto y podrá ser compensado y absorbido por remuneraciones fijadas por las empresas en conceptos de incentivos, primas, tareas, destajos, etc. abonándose en caso de ser inferiores las diferencias hasta completar el Plus Salarial fijado en el Convenio.

Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Realización de 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.

Límite de horas extraordinarias.

1.- 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 de carácter estructural que altere el proceso normas de producción.

2.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 horas al año.

Retribución de las horas extraordinarias.

1.- Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, serán los determinados en las tablas salariales anexas a este convenio.

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

3. 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 para las mismas en el párrafo b.2 anterior.

Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una antes del 30 de junio y otra entre los días 15 y 20 de diciembre, la cuantía es la que figura en la Tabla Anexa I, para cada nivel y categoría, a las mismas se adicionará el complemento personal de antigüedad correspondiente a cada categoría, a razón de cuarenta y dos días en cada paga, según tabla antigüedad anexo II.

Dichas gratificaciones se devengarán por día natural de la siguiente forma:

Paga de junio: 1 de enero a 30 de junio.

Paga de diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada uno de los semestres, las percibirán proporcionalmente a los días naturales que correspondan a dicho semestre. Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas.

Artículo 22.- PLUS EXTRASALARIAL.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial de igual cuantía para todos los grupos y categorías, la cuantía de dicho plus se determina en el anexo I, de este convenio, dicho plus se percibirá por días efectivos de trabajo.

Dicho devengo sustituye a los pluses de distancia y transporte.

Artículo 23.- DIETAS.

Año 2012: Dieta completa: 37,45 euros.

Media dieta: 18,05 euros.

1. 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.

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

3. Cuando el empresario organice y coste la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que retina las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

5. 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.

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

Artículo 24.- LOCOMOCIÓN.

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento ordenado por la empresa, ya sea poniendo los medios propios a disposición del trabajador, o bien abonándoles la compensación correspondiente, a razón de 0,19 euros por KM.

2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios del transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio.

Artículo 25.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Indemnización por incapacidad temporal.- en los caso de Incapacidad Temporal y respecto de los trabajadores: fijos de plantilla, fijos de obra, temporales e interinos, incluidos en el ámbito del presente Convenio se estable una indemnización complementaria de la correspondiente prestación de la seguridad social, en los siguientes términos:

1. I.T. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

a) En los casos en que sea necesaria la hospitalización las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 por 100 del salario base y plus de salarial fijados en este Convenio, durante la hospitalización y los 60 días siguientes, siempre que continúe la situación de Incapacidad Laboral.

b) Igual tratamiento tendrá el accidente con fractura o herida abierta, sin superar así mismo el periodo de 60 días.

2. I.T. Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Desde el primer día de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado el 25 por 100 de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda.

3. Reglas generales:

a) Los complementos a cargo de la empresa establecidas en los apartados anteriores, cesaran por alta de los trabajadores afectados, por extinción de la relación laboral existentes entre estos y la empresas correspondientes y cuando cese el derecho de prestaciones de la Seguridad Social complementadas por aquellas.

b) Para tener derecho a percibir los complementos de la Seguridad Social reguladas en este artículo, los trabajadores afectados deberán facilitar el control de su situación de baja por el médico de la empresa; de no existir este, por el médico ayudante, Técnico sanitario o persona competente que la empresa designe.

c) En ningún caso, los complementos establecidos en el presente artículo podrán determinar que los trabajadores afectados perciban prestaciones superiores al 100 por 100 de las bases de cotización correspondientes. En caso de que estos pudiera producirse, se disminuirá la cuantía hasta el límite en que sumadas a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social den como resultado el 100 por 100 de las base

Artículo 26.- Complemento por discapacidad.

Conforme se establece en el artículo 56 del V Convenio General del Sector de la Construcción:

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

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

2. El grado de discapacidad será único y generara, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodara al nuevo tanto par 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, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 27.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE.

Indemnización por muerte o incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y socorro por fallecimiento.

1. Se establece las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad coman o accidente no laboral, el importe será de 3.000,00 euros.

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

En el año 2012: 47.000,00 euros.

c) En el caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2012: 28.000,00 euros.

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este articulo serán consideradas a cuanta 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 articulo, debiendo deducirse de estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

5. Con la finalidad de que las empresas puedan suscribir o actualizar las pólizas de seguros, estas cuantías tendrán vigencia a los treinta días de la publicación del Convenio.

Artículo 28.- PAGO DE HABERES.

El pago de haberes o salario será mensual, haciéndose efectivo dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo con anticipos quincenales a cuenta, salvo pacto que establezca que el anticipo sea semanal.

En cuanto a tiempo, días y forma de cobro, se respetaran las condiciones más beneficiosas que estén establecidas en empresas o centros de trabajo, ya sea expresa o tácitamente.

El abono de haberes se hará preferiblemente mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador haya comunicado a la empresa, respetando las fechas que se establecen en el primer párrafo.

Artículo 29.- ROPA DE TRABAJO.

Ropa de trabajo.- las empresas afectadas por este convenio entregaran al personal a su servicio monos o buzos así como todas las equipos de protección individual que queden reflejados en la evaluación de riesgos de la obra en cuestión, cuyo uso será obligatorio.

El primero de los monos o buzos se entregara a la fecha de ingreso del trabajador, así como todas las prendas relacionadas con la seguridad y protección del trabajador. El segundo de los monos o buzos se entregara a los cuatro meses de la entrega anterior, así sucesivamente cada cuatro meses.

Si la empresa incumpliere los plazos previstos para la entrega de ropa de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma o su equivalente en metálico según precio de mercado.

Artículo 30.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

Los trabajadores percibirán por este concepto y siempre que las herramientas sean aportadas por los mismos, la cantidad de 1,30 euros por día efectivo de trabajo el oficial y 1,10 euros, también por día efectivo de trabajo del ayudante que, necesariamente, aportaran maza, cortafíos, paletas catalana y alcotana.

Artículo 31.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.

Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperaran 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.

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

Artículo 32.- CESES.

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustara a los siguientes requisitos:

a) Durante el periodo de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

d) Durante el preaviso preceptivo en los casos del personal fijo de obra, se autorizara al trabajador para que en los dos días laborales últimos al contrato disfrute de cuatro horas de permiso retribuidos por día en su jornada de tarde, con el fin de que puedan buscar nuevo empleo. Estos beneficios alcanzaran igualmente a aquellos trabajadores con contratos temporales.

Artículo 33.- CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA.

Este contrato es el que conciertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 34.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA.

En todo aquello referente al contrato fijo de obra, las partes se remiten a la regulación que de dicho contrato se recoge en el artículo 24 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Las partes firmantes, conscientes y conocedoras de la realidad del sector, así como de las particularidades que conlleva la ejecución de los trabajos y la correcta y adecuada planificación y organización de los mismos, consideran la modalidad del contrato de obra, prevista y regulada en el Convenio General del Sector de la Construcción, como una modalidad adecuada a las necesidades del Sector de la Construcción, resultando imprescindible para los fines descritos anteriormente, y resultando igualmente fundamental para las empresas y trabajadores del sector poder contar con las posibilidades que, en cuanto a condiciones, duración de la relación laboral y demás, quedan recogidas en el mencionado Convenio General, de modo que pueda referirse dicho contrato a la duración de la obra.

1. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminara cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha

obra. Su formalización se hará siempre por escrito. 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 mas allá de dicho termino, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II del Convenio General del Sector de la construcción y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

2. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por cause 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, operaren la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 35.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción a par interinidad, tendrán derecho, una percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerara 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 8.11) Ley 14 de 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 de 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 de este Convenio General del Sector de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les correspondería de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se consideraran 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 a variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

1. Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el libro II del CGSC. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por 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. Conforme al artículo 25.4 del V Convenio General del Sector de la Construcción, el contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley 10 de 2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el

mantenimiento del programa de recalificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo -formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máxima de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

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

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por 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, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de

enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustaran a lo establecido en el Real Decreto 395 de 2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5 de 2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ella por el sistema nacional de empleo.

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

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actúe como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este 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 empresa.

i) La retribución de los contratados 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.

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

Primer año: 60 por 100.

Segundo año: 70 por 100.

Tercer año: 85 por 100.

Para los Colectivos de las letras d) de este artículo.

Primer año: 95 por 100.

Segundo año: 100 por 100.

j) Los contratados 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 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. 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, una vez concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, esta 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 36.- SUBCONTRATACIÓN.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos

establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32 de 2006, de 8 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. 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 67 del V Convenio General, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto a los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el V Convenio General.

Artículo 37.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VIAS FERREAS.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del CGSC, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

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

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

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

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

b) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

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

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

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

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nominas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7.- En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación

de personal operara respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operara en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un periodo no superior a doce meses.

Artículo 38.- FINIQUITO.

1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo IV de este Convenio.

2.- Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3.- El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá una validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4.- Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5.- En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

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

Artículo 39.- PERIODO DE PRUEBA.

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

a) Técnicos, titulados superiores y medios: Seis meses

b) Empleados:

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

Niveles VI al X: Dos meses.

Resto de personal: Quince días naturales.

c) Personal operario:

Encargado y Capataces: Un mes.

Resto de personal: Quince días naturales.

2.- 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.

3.- 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.

4.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo en 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 40.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS.

Se estará a los criterios que se establecen en el C.G.S.C., en el capítulo quinto sobre productividad y tablas de rendimientos.

Artículo 41.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimiento médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La Comisión Paritaria Nacional de Seguridad e Higiene estudiara en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiara la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

4. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

Artículo 42.- SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL.

En esta materia se estará a lo que establece el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción, referente a Aspectos relativos a la Seguridad y Salud en el Sector de la Construcción.

Artículo 43.- GARANTÍAS SINDICALES.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de los que disponen en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, por causa en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente si se trata de Comité con libertad las opiniones en las materias concernientes a las esperadas de su representación pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

DELEGADOS DEL PERSONAL O MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA:

Hasta 100 trabajadores, 16 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.

De 751 en adelante, 40 horas.

f) Los Representantes de los trabajadores, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 44.- REPRESENTACIÓN UNITARIA.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores, y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose el tiempo que el trabajador haya estado en la empresa a través de distintos contratos y durante el último año anterior a la convocatoria de elecciones.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844 de 1994 de 9 de Septiembre.

Artículo 45.- GARANTIAS DE LAS CONDICIONES LABORALES.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424 de 2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 referente del convenio general del sector de la construcción, para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la tarjeta profesional de la construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 46.- 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 el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación. En todo caso, el trabajador deberá tener cubierto el periodo mínima de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía 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 una de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados.

Así, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir, durante 2012, la edad de jubilación obligatoria será la de sesenta y cinco años.

En 2013: La edad de jubilación obligatoria será la de sesenta y cinco años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización mínima de treinta y cinco años y tres meses o más) o la de sesenta y cinco años y un mes para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a treinta y cinco años y tres meses.

En 2014: La edad de jubilación obligatoria será la de sesenta y cinco años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad,

acrediten un periodo de cotización mínima de treinta y cinco años y seis meses o más) o de sesenta y cinco años y dos meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a cinco años y seis meses.

En 2015: La edad de jubilación obligatoria será la de sesenta y cinco años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización mínimo de treinta y cinco años y nueve meses o más) o de sesenta y cinco años y tres meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a treinta y cinco años y nueve meses. Trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización mínima de treinta y seis años o más) o de sesenta y cinco años y cuatro meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a treinta y seis años.

AÑO	PERIODOS DE COTIZACION ACREDITADOS	EDAD EXIGIDA
2012	35 años	65 años
2013	35 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o mas	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 plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 31, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas exceso de pedidos, contemplada en el artículo 32 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 33.

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 V Convenio General del Sector de la Construcción 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 calificación 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 sus empleados.

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 redundará 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, si bien, para el caso de la edad de jubilación parcial, será obligatoria su concesión por parte de la empresa a petición del trabajador.

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 concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

Artículo 47.- MATERIAS NO REGULADAS POR ESTE CONVENIO.

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (Publicado el 15 de marzo de 2012). Estatuto de los Trabajadores y demás legislación general aplicable al caso.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO. Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer 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.

Materias afectadas.

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.:

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

Causas.

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

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

Procedimiento.

1. Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el párrafo anterior comunicaran a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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

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

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

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

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

3. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo 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 afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

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

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia establecido para la/s posibles materia/s objeto de la suspensión. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres meses.

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

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo V 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, recabara la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

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

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

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, 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 solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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

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

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

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictara 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 presente Convenio se adaptaran, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Segunda.- FORMACIÓN CONTÍNUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a las convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo durante los años de vigencia del presente Convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante el Consejo Territorial de la FLC.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10 por 100 de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

Tercera.- INTEGRACIÓN SOCIAL DE MINUSVÁLIDOS.

A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13 de 1982, de 7 de Abril, de Integración Social de Minusválidos, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

Cuarta.- DE LA IGUALDAD EN EL AMBITO LABORAL.

Atendiendo a las especiales dificultades que determinados colectivos encuentran para su inserción en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personal, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de la condición de mujer no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o para el feto. En concreto, a partir del sexto mes de embarazo, y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menor esfuerzo.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN EL TRABAJO.

Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades de la empresa.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

- Posibilidad de traslado o asignación preferente de otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante, siempre que sea posible, en el caso de que la persona víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios.

- Consideración de justificadas de aquellas faltas de asistencia al trabajo de las víctimas de violencia de género, en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Las partes firmantes expresan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

En este sentido, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerara también acto de discriminación por razón de sexo.

Las empresas garantizaran el canal de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y el adecuado tratamiento confidencial de los mismos. La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

En todo lo no regulado expresamente en estas materias en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el V Convenio General del Sector de la Construcción y en la normativa de aplicación.

CLAUSULAS ESPECIALES:

Primera.

Las tablas de retribuciones anexas a este convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Segunda.

El salario mínimo interprofesional no modificara la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mismos fijados por las disposiciones específicas de aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin efecto, debiendo ser reconsiderado su contenido.

Cuarta.

Los atrasos correspondientes al incremento pactado para los años de vigencia del presente Convenio se abonaran en una sola paga en el mes siguiente a su publicación en el B.O.P.

ANEXO I

CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2012

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
S. BASE	1.412,20	1.185,16	1.091,03	1.059,32	31,41	30,26	29,01	28,45	27,88	27,37	26,94
P. SALARIAL	145,29	145,29	145,29	145,29	7,70	7,70	7,70	7,70	7,70	7,70	7,70
P.EXTFIASA.	97,33	97,33	97,33	97,33	4,92	4,92	4,92	4,92	4,92	4,92	4,92
TOTAL	1.654,83	1.427,78	1.333,66	1.301,95	44,47	43,32	42,07	41,51	40,94	40,36	39,71
PAGA 3UNIOY											
NAVIDAD	2.005,16	1.676,58	1.533,79	1.482,83	1.381,67	1.330,38	1.282,12	1.252,11	1.227,29	1.201,39	1.173,82
30 DIAS	2.005,16	1.676,58	1.533,80	1.482,83	1.381,67	1.330,38	1.282,12	1.252,11	1.227,29	1.201,40	1.173,82
	24.218,63	20.735,35	19.271,59	18.769,91	17.417,28	16.877,80	16.315,28	16.037,03	15.774,37	15.525,45	15.296,46

NIVEL II.- Personal Titulado Superior

NIVEL III.- Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de la

NIVEL IV.- Jefe de Personal, ayudante de obra, encargado general de fábrica.

NIVEL V .- Jefe Administrativo de la

NIVEL VI.- Oficial Administrativo de la, delineante técnico organización la, encargado.

NIVEL VII.- Técnico organización 2a, delineante 2a, practico topógrafo 2a, capataz, auxiliar. Técnico de obra, especialista de oficio **NIVEL VIII.-** Oficial administrativo de 2a, analista de 2a, oficial de la de oficio.

NIVEL IX .- Auxiliar Administrativo, ayudante practico topógrafo, conserje, vendedores, auxiliares. Administrativo de obras, oficial 2a de oficio. **NIVEL X .-** Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, guarda jurado, cobrador, listero, ayudante de oficio, especialista de la

NIVEL XI .- Especialista de 2a, peón especializado.

NIVEL XII .- Personal de limpieza, peón ordinario y trabajadores menores de 18 años.

ANEXO II

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

NIVELES ANOS	II (mes)	III (mes)	IV (mes)	V (mes)	VI (die)	VII (día)	VIII (día)	IX (día)	X (día)	XI (día)	XII (día)
2	22,14	18,21	16,83	16,31	0,49	0,47	0,46	0,45	0,44	0,43	0,42
3	33,21	27,32	25,25	24,47	0,74	0,72	0,67	0,66	0,66	0,65	0,63
4	44,10	36,78	33,67	32,62	1,00	0,96	0,92	0,90	0,88	0,87	0,84
5	50,47	41,93	38,38	37,18	1,14	1,09	1,05	1,03	1,00	0,99	0,96
6	20,61	47,08	43,09	41,75	1,28	1,22	1,18	1,15	1,12	1,11	1,07
7	62,87	52,23	47,80	46,32	1,42	1,35	1,32	1,28	1,24	1,23	1,18
8	69,06	57,38	52,52	50,89	1,56	1,48	1,45	1,35	1,36	1,35	1,25
9	75,26	62,26	57,23	55,45	1,70	1,63	1,57	1,53	1,50	1,47	1,42
10	81,53	67,67	61,95	60,02	1,84	1,76	1,69	1,66	1,62	1,59	1,54
11	87,68	72,82	66,66	64,58	1,98	1,89	1,82	1,79	1,75	1,71	1,66
12	93,89	77,97	71,37	69,15	2,12	2,03	1,95	1,91	1,88	1,83	1,79
13	100,10	83,12	76,06	73,72	2,25	2,16	2,07	2,04	2,00	1,95	1,91
14	106,31	88,26	80,81	78,28	2,40	2,30	2,21	2,16	2,12	2,07	2,03
15	112,50	92,81	85,52	82,85	2,54	2,43	2,34	2,29	2,24	2,19	2,16
16	118,69	97,95	90,23	87,42	2,67	2,57	2,47	2,42	2,37	2,31	2,28
17	124,88	103,10	94,94	91,98	2,81	2,70	2,60	2,54	2,49	2,43	2,40
18	131,07	108,24	99,65	96,55	2,95	2,83	2,73	2,67	2,62	2,55	2,52
19	137,26	114,00	104,37	101,12	3,10	2,98	2,86	2,79	2,73	2,67	2,61
20	143,46	119,15	109,08	105,69	3,23	3,11	2,99	2,91	2,86	2,79	2,73
21	149,65	124,30	113,80	110,26	3,25	3,24	3,11	3,04	2,99	2,91	2,85
22	155,85	129,45	118,51	114,82	3,39	3,37	3,24	3,17	3,11	3,03	2,98
23	162,04	134,60	123,22	119,39	3,53	3,50	3,31	3,29	3,24	3,15	3,10
24	168,25	139,75	127,94	123,96	3,79	3,65	3,50	3,43	3,35	3,28	3,20
25	174,44	144,90	132,66	128,53	3,93	3,78	3,63	3,55	3,48	3,40	3,32
26	180,64	150,05	137,37	133,09	4,07	3,91	3,76	3,68	3,61	3,52	3,44
27	186,84	155,20	142,08	137,66	4,21	4,04	3,89	3,80	3,73	3,64	3,56
28	193,03	160,35	146,79	142,23	4,35	4,18	4,03	3,91	3,86	3,76	3,68
29	199,24	165,49	151,50	146,78	4,50	4,32	4,15	4,05	3,98	3,88	3,79
30	205,44	170,65	156,22	151,35	4,63	4,45	4,28	4,19	4,11	4,00	3,91
31	211,63	175,80	160,93	155,91	4,77	4,59	4,41	4,33	4,24	4,12	4,03
32	217,83	180,95	165,64	160,48	4,91	4,72	4,54	4,47	4,36	4,24	4,15
33	224,03	186,10	170,35	165,05	5,05	4,85	4,68	4,72	4,49	4,36	4,27

ANEXO III

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS CONVENIO CONSTRUCCIÓN DE TOLEDO 2012

ANT/NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
S/A	22,10	18,40	17,00	16,51	15,77	15,23	14,67	14,41	14,15	13,89	13,58
2	22,59	19,08	17,61	17,11	16,97	16,43	15,85	15,57	15,32	15,04	14,75
3	22,83	19,26	17,79	17,28	17,13	16,59	15,99	15,73	15,46	15,20	14,90
4	23,06	19,48	17,97	17,45	17,32	16,76	16,18	15,90	15,61	15,35	15,03
5	23,20	19,60	18,10	17,56	17,41	16,84	16,26	15,98	15,72	15,42	15,12
6	23,33	19,70	18,18	17,65	17,52	16,93	16,35	16,06	15,78	15,52	15,20
7	23,46	19,81	18,28	17,75	17,61	17,03	16,44	16,15	15,87	15,58	15,27

ANT/NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
8	23,61	19,93	18,38	17,85	17,70	17,12	16,54	16,21	15,97	15,69	15,35
9	23,73	20,03	18,47	17,94	17,81	17,23	16,62	16,34	16,05	15,76	15,44
10	23,87	20,15	18,58	18,05	17,90	17,32	16,71	16,42	16,14	15,84	15,52
11	24,00	20,26	18,68	18,17	17,99	17,40	16,80	16,51	16,22	15,93	15,60
12	24,11	20,38	18,79	18,23	18,09	17,50	16,88	16,59	16,31	16,01	15,69
13	24,27	20,48	18,88	18,35	18,19	17,60	16,97	16,68	16,39	16,09	15,77
14	24,40	20,59	18,91	18,43	18,28	17,69	17,05	16,76	16,48	16,18	15,85
15	24,52	20,68	19,09	18,55	18,39	17,78	17,15	16,85	16,56	16,26	15,95
16	24,67	20,80	19,20	18,63	18,47	17,86	17,25	16,95	16,64	16,34	16,03
17	24,81	20,91	19,30	18,73	18,58	17,97	17,34	17,03	16,75	16,43	16,11
18	24,93	21,03	19,40	18,84	18,67	18,06	17,42	17,12	16,83	16,51	16,19
19	25,08	21,16	19,50	18,93	18,77	18,17	17,52	17,20	16,91	16,59	16,26
20	25,21	21,25	19,61	19,04	18,87	18,23	17,60	17,28	17,00	16,68	16,34
21	25,34	21,38	19,70	19,13	18,97	18,34	17,68	17,37	17,08	16,76	16,43
22	25,47	21,48	19,81	19,22	19,07	18,43	17,78	17,46	17,17	16,84	16,51
23	25,61	21,59	19,90	19,34	19,16	18,54	17,86	17,54	17,25	16,92	16,59
24	25,74	21,70	20,01	19,42	19,25	18,63	17,97	17,64	17,34	17,00	16,67
25	25,87	21,82	20,11	19,53	19,34	18,71	18,05	17,74	17,42	17,09	16,75
26	26,00	21,93	20,22	19,62	19,45	18,80	18,14	17,82	17,52	17,17	16,83
27	26,15	22,03	20,31	19,73	19,54	18,89	18,23	17,90	17,60	17,26	16,92
28	26,27	22,15	20,42	19,82	19,63	18,99	18,32	17,98	17,68	17,33	17,00
29	26,41	22,26	20,51	19,93	19,74	19,09	18,40	18,07	17,77	17,42	17,08

ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

N.º

RECIBO FINIQUITO

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

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

En a de de
El Trabajador,

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

(1) Indique «SI» o «NO», según la decisión que al respecto, adopte el trabajador.

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

Expedido por
Fecha de expedición
Sello y firma.

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

ANEXO V

**A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal
Inaplicación de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo**

Datos de la Empresa.....
Nombre o razón) social

C.I.F. Domicilio social.....

Localidad..... Código Postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

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

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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta 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

ANEXO VI

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio, se nombra una Comisión Mixta de Interpretación del mismo, con domicilio en Paseo de Recadero, número, de Toledo, compuesta de los vocales siguientes:

Por las Centrales Sindicales:

Doña Rocío Ramos Fernández (MCA-UGT).

Don Raúl Alguacil García (MCA-UGT)

Don Antonio Alonso Domínguez (FECOMA-CC.00.)

Don Mariano Ballesteros Díaz (FECOMA-CC.OO.)

Por la Agrupación Provincial de Empresarios de la Construcción:

Don David Rodríguez de Arce.

Don Jesús Martín Domínguez.

Don Conrado Martínez Cervantes.

Doña María Teresa García Carrascoso.

Firmado

Firmado

Representación trabajadores

Representación Empresarial

ANEXO VI

CALENDARIO LABORAL CONSTRUCCIÓN 2012

	Ener.	Feb.	Mar.	Abr.	Mayo	Jun.	Jul.	Agos.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	
1		8	8					8	S	8		S	1
2	8	8	8	8	8	S	8	8		8	8		2
3	8	8	S	8	8		8	8	8	8	S	8	3
4	8	S		8	8	8	8	S	8	8		8	4
5	8		8		S	8	8		8	8	8	8	5
6		8	8			8	8	8	8	S	8		6
7	S	8	8	S	8		S	8	8		8	8	7
8		8	8		8			8	S	8	8	FN	8
9	8	8	8	8	8	S	8	8		8	8		9
10	8	8	S	8	8		8	8	8	8	S	8	10
11	8	S		8	8	8	8	S	8	8		8	11
12	8		8	8	S	8	8		8		8	8	12
13	8	8	8	8		8	8	8	8	S	8	8	13
14	S	8	8	S	8	8	S	8	8		8	8	14
15		8	8		8	8			S	8	8	S	15
16	8	8	8	8	8	S	8	8		8	8		16
17	8	8	S	8	8		8	8	8	8	S	8	17
18	8	S		8	8	8	8	S	8	8		8	18
19	8		8	8	S	8	8		8	8	8	8	19
20	8	8	8	8		8	8	8	8	S	8	8	20
21	S	8	8	S	8	8	S	8	8		8	2	21
22		8	8		8	8		8	S	8	8	S	22
23	8	8	8	8	8	S	8	8		8	8		23
24	8	8	S	8	8		8	8	8	8	S		24
25	8	S		8	8	8	8	S	8	8			25
26	8		8	8	S	8	8		8	8	8		26
27	8	8	8	8		8	8	8	8	S	8		27
28	S	8	8	S	8	8	S	8	8		8		28
29		8	8		8	8		8	S	8	8	S	29
30	8		8		8	S	8	8		8	8		30
31	8		S				8	8		8			31
HORAS	168	168	176	144	168	144	176	176	160	176	168	106	

F. A.: FIESTA AUTONÓMICA
F. C.: FIESTAS DE CONVENIO
F. N.: FIESTAS NACIONALES

TOTAL HORAS ANUALES: 1.930
JORNADA CONVENIO: 1.738
VACACIONES: 22 Días 192
EXCESO DE JORNADA: 0
Fiestas Locales: 2

ANEXO VIII

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	Salario Base	Pagas Extras	Compl. Antigüedad	Plus asistenci y actividad.	Plus extra salar	JUSTIFICANTES
Fallecimiento del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.	Tres días naturales, (Ampliable DOS días más en caso de desplazamiento). En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acredite efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de SEIS días naturales, pudiéndose ampliar hasta OCHO días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los SEIS días antes señalados.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales. (Ampliable DOS días más en caso de desplazamiento)	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Matrimonio de hijo.	Un día. (Ampliable DOS días más en caso de desplazamiento)	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho.

Nacimiento de hijo o adopción.	Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable.(Ampliable DOS días más en caso de desplazamiento). En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acredite efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de CINCO días naturales, pudiéndose ampliar hasta OCHO días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los CINCO días antes señalados.	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia.
Concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter públicos o privados reconocidos.	El tiempo necesario..	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

Toledo 9 de octubre de 2012.- El Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Economía, Marcelino Casas Muñoz.
 N.º I.- 8365