

# CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Pintores Murales y Empapeladores de la provincia de Valencia.*

**ANUNCIO**

Código nº 4600995

R. Elect. 9

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de PINTORES MURALES Y EMPAPELADORES de la provincia de Valencia, suscrito el 30/4/2008 por la comisión negociadora formada el Gremio de Empresarios de Pintura Mural y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., presentado en este Organismo con fecha 9 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90,2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

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

Valencia, a 20 de mayo de 2008

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO,

Fdo.: Jorge Ramos Jiménez

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PINTORES MURALES Y

EMPAPELADORES DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2.008 – 2.011

**ARTICULO 1º VIGENCIA Y DURACION**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.008, y finalizará el 31 de Diciembre del 2.011. Su vigencia será a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia, a excepción de las condiciones económicas pactadas que tendrá efectos desde el 1º de Enero de cada año, para los trabajadores que figuren de alta en la empresa en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

**ARTICULO 2º AMBITO DE APLICACIÓN, FUNCIONAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio obliga a los trabajadores y empresas de Valencia y su Provincia, dedicadas a las actividades reseñadas en el Art. 2º de los Estatutos del Gremio Provincial de Empresarios Pintores, aprobados en 16 de Junio de 1.977 :

1. - Pintores de edificación.
  1. -1 Obra nueva.
  1. -2 Remiendos.
  1. -3 Estructuras metálicas.
  1. -4 Revestimientos y fachadas.
  1. -5 Empapeladores y revestimientos interiores.
  1. -6 Trabajos de Pintura decorativa.
2. - Pintores de taller.
  2. -1 Talleres industriales
  - Piezas industriales.
  - Barnizados en todas sus modalidades de madera y parquets.
2. -2 Publicitarios.
- Anuncio de vallas y coches.
- Rotulistas y decoradores.
3. - Pintura decorativa de buques
4. - Pintores de señalización de vías públicas.

5. - Otras técnicas nuevas y revestimientos que aparezcan en el futuro.

**ARTICULO 3º CONDICIONES ECONOMICAS PARA LOS AÑOS 2008 -2009 - 2010 Y 2011.**

Se aplicará un incremento salarial del IPC previsto por el gobierno para el ejercicio en curso mas un 2%, en cada uno de los años de vigencia del presente convenio, sobre los conceptos de: Salario base, Pluses salariales de Convenio y plus transporte, quedando fijadas las dietas y medias dietas en el Art.21.

Quedando excluidos del citado incremento el concepto de antigüedad, así como cualquier clase de concepto indemnizatorio previsto en el articulado de nuestro Convenio.

**ARTICULO 4º CLAUSULA DE GARANTIA**

Para los años de vigencia del Convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de Diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento, la diferencia se aplicará a los conceptos salariales y extrasalariales y sobre la tabla resultante, se aplicará el incremento para el año siguiente, sin que dicho incremento tenga efecto económico alguno sobre los salarios devengados con anterioridad.

**ARTICULO 5º ABSORCION Y COMPENSACION**

Las cantidades que resulten de los incrementos pactados, estarán afectadas por las cláusulas de absorción y compensación en los términos que figuren en nuestros anteriores Convenios, serán absorbibles y compensables en cómputo anual, con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las Empresas o por normas obligatorias de carácter general o particular, que existan en la actualidad o que en lo sucesivo puedan dictarse.

Las empresas podrán compensar las mejoras salariales comprendidas en este Convenio de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 619/76 de 18 de Marzo.

En todo caso, no serán absorbibles ni compensables, las cantidades abonadas en concepto de productividad, destajo, tarea o mayores rendimientos.

**ARTICULO 6º COMPLEMENTARIEDAD**

De acuerdo con lo establecido en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores este convenio regulará todas aquellas materias no afectadas por un convenio estatal que haya incluido en su ámbito de negociación a este sector y en todo caso siendo de exclusiva regulación por el mismo todas aquellas materias que según el Estatuto de los Trabajadores sean negociables en ámbitos inferiores, siendo reguladas el resto de las mismas por el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción debiendo alcanzarse para su aplicación un acuerdo por las partes negociadoras de este convenio.

**ARTICULO 7º JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo queda establecida en:

Para el año 2008: 1762 HORAS

Para el año 2009: 1759 HORAS

Para el año 2010: 1755 HORAS

Para el año 2011: 1752 HORAS

Repartidas de lunes a viernes, o de lunes a sábado de acuerdo con las necesidades del trabajo, teniendo en cuenta que las horas trabajadas en sábado no tendrán el carácter de horas de día festivo. En todo caso el complemento de actividad se calculará sobre todos los días de la semana incluida los sábados excepto festivos y domingos.

Si se establecen otros días no laborables distintos de las fiestas legales, se hará un reparto en el cuadro horario de manera que se alcance el cómputo.

**ARTICULO 8º DISTRIBUCION JORNADA**

Distribución de la jornada, el reparto de esta cantidad de horas, se hará conforme a la Legislación Vigente.

En todo caso, cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinaria por necesidades no programadas que afecte

te a la totalidad o parte de la plantilla, podrá la dirección de la misma establecer para el personal afectado un horario prolongado, respetando en todo caso los límites diarios del Art. 34 del Estatuto del Trabajador, dando cuenta al Comité o delegados de personal, de los motivos para realizar esta prolongación de jornada, con 48 horas de antelación como mínimo

Los excesos de jornada que sobre el horario semanal se produzcan por aplicación de este artículo, no podrán superar el periodo continuado de 30 días, y su recuperación tendrá que llevarse a cabo necesariamente reduciendo la jornada en otro periodo del año previo acuerdo entre la dirección de la empresa y el Comité o delegados de personal.

En ningún caso la aplicación de este artículo, podrá suponer la realización de una jornada anual superior al número de horas anuales laborables señalado en este Convenio.

#### ARTICULO 9º VACACIONES

El personal sujeto a las normas de este Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días de salario base, complemento de actividad y antigüedad consolidada, debiendo iniciarse siempre en día laborable. De coincidir una fiesta abonable en día de trabajo, durante el período de vacaciones, se añadirá a los 30 días de vacaciones o bien se disfrutará cuando la empresa y el trabajador lo acuerden.

El calendario de vacaciones será fijado por la empresa con dos meses de antelación al inicio de las mismas, no siendo interrumpido por el inicio de un proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes, por parte de los trabajadores, siempre que el calendario de vacaciones se haya fijado con anterioridad al inicio del proceso de incapacidad temporal por parte de los trabajadores afectados.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de accidente de trabajo, el periodo máximo para el disfrute de las vacaciones será el 31 de diciembre de cada año natural.

#### ARTICULO 10º FIESTAS

Para la distribución de la jornada anual pactada, así como a los efectos de elaborar el calendario de trabajo, sin perjuicio de lo acordado en cada empresa, la Comisión Paritaria firmante del presente convenio colectivo, se reunirá durante el mes de enero de cada año, para establecer los días festivos de cada año.

Salvo pacto en contrario entre empresa y representantes legales de los trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan.

En caso de discrepancia entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, respecto a la distribución en el calendario laboral de los descansos necesarios para el cumplimiento de la jornada ordinaria anual acordada, corresponderá a cada parte fijar la mitad de las fechas o de las horas de trabajo sobre las que exista discrepancia.

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

#### ARTICULO 11º CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Salario base.

- Plus de antigüedad.

- Complemento de actividad profesional.

- Gratificaciones extraordinarias.

#### ARTICULO 12º SALARIO BASE

Para los años 2.008 - 2011 el salario base, complemento de actividad, el plus transporte, las pagas extras de verano y Navidad y las vacaciones, quedan establecidas en la cuantía que se refleja en las tablas salariales correspondientes de cada año.

#### ARTICULO 13º COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Las partes firmantes del convenio provincial de Pintores Murales y Empapeladores de la provincia de Valencia, acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen asimismo por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a fecha de 31 de diciembre de 2008.

b) Dichos importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido ni por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada", no siendo susceptible de compensación o absorción.

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, se aplicará durante los años: 2009, 2010 y 2011, y con efectos de 1 de Enero de cada uno de los respectivos años, el siguiente incremento salarial adicional al pactado en el artículo 3º del presente convenio colectivo:

Para el año 2009: 1%

Para el año 2010: 1%

Para el año 2011: 1%

d) Para los trabajadores que no tengan devengada antigüedad al 1 de enero de 2009, se les abonará una paga equivalente al 1% de lo regulado en el párrafo anterior y estará en función del tiempo trabajado en la empresa durante cada año natural. Dicha cuantía se abonará a 31 de diciembre de cada año o en el finiquito si el trabajador cesara con anterioridad a dicha fecha en la empresa. En ningún caso dicho importe se consolidará en los conceptos salariales que devenga el trabajador.

#### ARTICULO 14º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán conforme a los importes establecidos en las tablas salariales que se adjuntan a este convenio, debiéndose añadir a las mismas la antigüedad que le pudiera corresponder a cada trabajador.

Al personal que ingrese o cese, durante el año natural se le abonarán estas pagas en proporción al tiempo trabajado durante dicho año.

Las partes acuerdan que de conformidad con el Art. 31 del Estatuto de los Trabajadores se puedan incluir las gratificaciones extraordinarias a prorrato mensual.

Estas pagas se harán efectivas obligatoriamente, antes de los días 30 de Junio y 21 de Diciembre, según se trate de una u otra paga, salvo en casos de cese en el trabajo, que se harán efectivas con la liquidación correspondiente.

#### ARTICULO 15º PARTICIPACION DE BENEFICIOS

La cuantía de la participación en Beneficios a abonar por las empresas afectadas por este Convenio a sus trabajadores, será del 6% calculado sobre el salario base anual, del año al que correspondan los beneficios, más la antigüedad en su caso, cuantía que queda indicada en los baremos que se acompañan.

Tras la firma del presente convenio se suprime la paga extraordinaria de beneficios, cuyo importe se incluirá en el concepto salario base de las tablas salariales del convenio.

#### ARTICULO 16º HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

A) Supresión de las horas extraordinarias habituales.

B) Realizar las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que urgente reparación, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, u otras causas que impliquen urgencia en la realización del trabajo.

Realizadas en periodos punta de producción, en ausencias imprevistas, cambios de turno y otra circunstancia de carácter estructural o técnico de la actividad, siempre que no puedan celebrarse las distin-

tas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

A elección de la empresa las horas extraordinarias podrán retribuirse o ser sustituidas por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35.

#### ARTICULO 17º COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD

El salario base se adicionará en concepto de complemento un plus de actividad, en la cuantía que para cada nivel y categoría profesional, se fija en el baremo correspondiente. Este plus de actividad se calculará sobre todos los días de la semana incluida los sábados excepto festivos y domingos.

#### ARTICULO 18º COMPENSACION Y SUPLIDOS

Con independencia del salario pactado en este Convenio el trabajador será compensado de los gastos que hubiera de realizar como consecuencia de la actividad laboral por los siguientes conceptos:

- Plus de Transporte
- Plus de distancia.
- Dietas o medias dietas.

#### ARTICULO 19º PLUS DE TRANSPORTE

El plus de compensación de transportes urbanos, se abonará a todo el personal que ocupe la empresa.

Se establecerá en 47,84 €, al mes, para todos los trabajadores.

Este plus se incrementará en los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el establecido para los conceptos salariales.

#### ARTICULO 20º PLUS DE DISTANCIA

El plus distancia se devengará cuando los trabajadores deban realizar cualquier desplazamiento durante su jornada de trabajo desde el domicilio de la empresa al centro de trabajo, siempre y cuando este diste más de 2 km, en el cual tuvieran que desempeñar su trabajo utilizando sus propios medios, tomando por ello como centro de trabajo habitual el domicilio de la empresa. Asimismo, aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo sea bajo la modalidad de "obra o servicio determinado", no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por este concepto ya que no realizan desplazamiento excepcional alguno para acceder a su puesto de trabajo.

El trabajador recibirá la cantidad de 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido en su vehículo particular o el importe del transporte público si lo hubiere, a elección de la empresa.

En el supuesto que la empresa facilite vehículo para realizar dichos desplazamientos el trabajador no tendrá derecho a percibir importe alguno en concepto de plus distancia.

#### ARTICULO 21º DIETAS POR DESPLAZAMIENTO

Las dietas por desplazamiento que tenga que hacer el personal afectado por este Convenio, se regulará de acuerdo con lo dispuesto en el Art.40 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las dietas y medias dietas serán los que se establecen en las tablas salariales de los respectivos años.

Sea cual fuere la duración del desplazamiento, el trabajador percibirá dieta completa si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta cuando pueda volver a su hogar después de la jornada normal de trabajo y descansar un mínimo de doce horas consecutivas entre dos jornadas laborales. Este período de descanso será al margen del tiempo empleado en ir y volver a la obra a tajo.

Cuando el trabajador, utilizando los medios ordinarios de transportes, hubiera de emplear más de una hora en cada uno de los viajes, tanto en el de ida como en el de vuelta al trabajo, el exceso se abonará como tiempo normal trabajado.

El importe de las dietas, y medias dietas, se abonarán con independencia de los gastos de viaje por desplazamiento, así como el plus de transporte.

Las dietas podrán ser sustituidas por el alojamiento en hoteles, residencias o paradores contratados por las empresas y con cargo a las mismas.

Las empresas estarán obligadas en todo caso al pago de la media dieta cuando el trabajador realice un desplazamiento superior a 12 km. desde el domicilio de la empresa hasta su centro de trabajo, no teniendo dicha obligación si se realiza un desplazamiento inferior.

Durante el periodo de vigencia de este convenio las dietas se incrementarán en el mismo porcentaje que se establezca para las retribuciones salariales establecidas en el presente convenio.

#### ARTICULO 22º TRABAJOS PENOSOS, MOLESTOS Y PELIGROSOS

Las partes declaran que en la profesión, no existen trabajos penosos ni molestos, pero si peligrosos y disponen:

Los trabajadores sin distinción de clase de categorías, con la sola excepción de los aprendices, que trabajen en andamios colgantes y en andamios de pie, en aquellos trabajos que requieran tales medios por tener, la fachada, el deslunado u obra, una altura superior a los diez metros sobre el nivel del suelo del local, o calle si es en fachada, percibirán por día trabajado, la cantidad de 5 € para el 2008.

Durante el periodo de vigencia de este convenio, esta cuantía se verá incrementada en el mismo porcentaje de las retribuciones salariales.

#### ARTICULO 23º COMPENSACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL

Con independencia de la indemnización que al trabajador pueda corresponderle por Incapacidad temporal, la empresa viene obligada a satisfacer a su personal, a partir de los treinta días de duración de la enfermedad o de accidente (no contemplado en el párrafo siguiente), o a partir del primer día en caso de accidente laboral con fractura u hospitalización y hasta el fin de la asistencia de la Seguridad Social o Mutua, siempre y cuando el trabajador siga de alta en la empresa, una indemnización o compensación del 25% de la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador enfermo o accidentado.

Este beneficio podrá cesar por negativa del trabajador al reconocimiento por el médico de la empresa.

#### ARTICULO 24º INDEMNIZACIONES

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el presente convenio:

a) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: En los años 2008-2011: 47.000 €

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

En los años 2008-2011: 28.000 €

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de 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 considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

#### ARTICULO 25º INGRESO Y CESE EN EL TRABAJO

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses

b) Oficiales de 1ª y de 2ª: 2 meses

c) Resto de personal: 15 días

En caso de cese voluntario del trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 1 mes

b) Resto de personal: 15 días

De no cumplirse por parte del trabajador el plazo de preaviso fijado, la empresa podrá deducir de la liquidación de haberes y finiquito tantos días como el trabajador hubiera incumplido el plazo de preaviso establecido.

#### ARTICULO 26º PREAVISO

Las empresas, previo a la finalización de los contratos temporales suscritos entre las mismas y los trabajadores, estarán obligadas a

preavisar a los mismos de la finalización del contrato con 15 días de antelación de su término, siempre que el contrato tenga una duración superior a 12 meses o 365 días, estando obligadas a compensar al trabajador por cada día de retraso que se produzca en realizar este preaviso.

#### ARTICULO 27º CONTRATACIÓN

El ingreso al trabajo, podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias, y en el presente Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 28º CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este 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.

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

#### ARTICULO 29º CONTRATO FIJO DE OBRA

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

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

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

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a 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.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro, o en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

#### ARTICULO 30. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

4. El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

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

b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la pintura mural.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de 24 años.

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

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

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

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórro-

gas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

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

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

1er año ..... 60 por 100

2º año ..... 70 por 100

3er año ..... 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo

1er año ..... 95 por 100

2º año ..... 100 por 100

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

j) Los contratos 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.

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

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

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

#### ARTICULO 31º JUBILACION ANTICIPADA PARCIAL, CONTRATO DE RELEVO.

Las partes convienen en introducir la aplicación del Contrato de Relevo en el sector con el fin de fomentar el empleo mediante el

rejuvenecimiento de las plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las formulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la mas idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se realizará siempre que lo solicite el trabajador, y deberá cumplimentarse, en el menor tiempo de plazo posible, que nunca excederá de dos meses, por escrito, en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El trabajador podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario.

La reducción de la jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador jubilado parcialmente, así como su salario serán del 85%. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de su salario. El 85% restante lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

En todo lo no previsto en el presente artículo, regirá lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

#### ARTICULO 32º RETRIBUCIONES Y ANTICIPOS

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores las empresas quedan facultadas para abonar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque bancario, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o Caja de Ahorros. Si la modalidad elegida fuese la de cheque bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

Cuando el trabajador así lo solicite, la empresa asentará el importe de los cheques en la cuenta bancaria que el trabajador designe mediante transferencia bancaria.

Los salarios del personal se satisfarán por las empresas y de común acuerdo con sus trabajadores podrán entregar semanalmente un 95% a cuenta, liquidando el resto al fin de mes con el recibo oficial de salarios.

#### ARTICULO 33º PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas deberán entregar al personal que ocupen en sus obras, ya sea fijo en plantilla o fijos de obra, la ropa de trabajo adecuada a su actividad, consiste en una cazadora y pantalón de la tela de buena calidad, o un buzo si esta prenda resultase más apropiada, prendas que deberán renovarse cada seis meses de acuerdo con la climatolo-

gía de la zona. La entrega de estas prendas deberá hacerse en los primeros días de los meses de Abril y Octubre, asimismo en caso de rotura o deterioro de las mismas la empresa entregará a los trabajadores nuevamente prendas de trabajo previa presentación por el trabajador de la prenda rota o deteriorada.

Idénticas medidas se mantendrán para el personal eventual autorizándose a las empresas a descontar de la liquidación el importe de dichas prendas, en el supuesto de que el trabajador antes de los dos meses, cause baja en la empresa, por causas imputables al mismo.

El trabajador viene obligado a utilizar, durante su permanencia en el puesto de trabajo, las citadas prendas, quedando prohibida la compensación económica.

#### ARTICULO 34º INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

En los casos de suspensión de trabajos por inclemencias del tiempo, la empresa abonará a sus trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas perdidas por este motivo.

El trabajador vendrá obligado a presentarse al lugar de trabajo a la hora de costumbre para el comienzo de la tarea, salvo indicación expresa del empresario o encargado de la misma.

Si se obliga al personal a permanecer en el lugar de trabajo más de dos horas por jornada, estará exento de posterior recuperación de las horas no trabajadas por causa de las condiciones meteorológicas.

#### ARTICULO 35º DEBERES Y OBLIGACIONES

Los trabajadores vendrán obligados a realizar los trabajos propios de la categoría, que de acuerdo con su documentación, bajo la dirección y órdenes de la empresa.

Dentro de la jornada de la mañana, es decir, entre las 9,30 y las 10,30 horas, el trabajador puede cesar en el trabajo durante quince minutos diarios para el almuerzo, sin abandonar el lugar de trabajo, prolongando su jornada bien al mediodía o bien por la tarde, para recuperar dichos quince minutos, de común acuerdo con la empresa.

La puntualidad es de obligada observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este Convenio. Se entiende por puntualidad, la presencia del personal a las horas de comenzar la jornada en su centro de trabajo, obra o tajo y con la ropa de trabajo puesta, así como no abandonar la faena antes de la hora de terminación en disposición de trabajar.

#### ARTICULO 36. SUBCONTRATACIÓN.

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

#### ARTICULO 37. PERMISOS Y LICENCIAS.

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

- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Dos días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo.
- Un día, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día, por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.
- Por el tiempo necesario para asistir al médico siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto superior a 150 Km, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo. El trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 4 del presente artículo.

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

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

#### ARTICULO 38. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS, POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO ENTRE LAS PARTES.

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará final al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el periodo de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

#### ARTICULO 39. EXCEDENCIA FORZOSA

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido ese plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

#### ARTICULO 40. CLAUSULA DE DESCUELGUE

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplaran la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.

En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de la Interpretación del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.
- En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiere esta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores solo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

**NO PODRAN HACER USO DE ESTA CLAUSULA LAS EMPRESAS DURANTE DOS AÑOS CONSECUTIVOS.**

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

#### ARTICULO 41. FALTAS Y SANCIONES

1. **FALTAS LEVES.** - Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasiona reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas de en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electr.

De la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

2. FALTAS GRAVES.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin cusa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

3. FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

4. SANCIONES. APLICACIÓN.-

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

· Amonestación verbal.

· Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

· Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

· Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

· Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

5. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

5. OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES

Las empresas anotarán a en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les

impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves

#### ARTICULO 42. INTERPRETACION DEL CONVENIO

Será facultad de la Comisión Paritaria resolver todas aquellas discrepancias que de la interpretación de este convenio pudieran surgir y concretamente:

- La mediación o el arbitraje como instrumento de solución de conflictos entre trabajadores y empresarios siempre que ambas partes decidan utilizar este procedimiento de solución de conflictos.
- Interpretación en caso de duda de cualquiera de los artículos que se contienen en el presente convenio colectivo.

Los acuerdos que se adopte por la comisión paritaria serán siempre por la mayoría de sus miembros.

Las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a dicha Comisión la cantidad de 150 para sufragar los gastos de organización que de dicha intervención se desprendan. No deberán pagar dicha cantidad todas aquellas empresas asociadas al Gremio Provincial de Empresarios Pintores de la Provincia de Valencia.

La Comisión Paritaria tiene su sede en la sede del Gremio Provincial de Empresarios Pintores de la Provincia de Valencia, sito en C/ Carabela, 3 de la ciudad de Valencia.

#### ANEXO I

##### CLASIFICACION PROFESIONAL

- GRUPO II: Personal Titulado Superior.
- GRUPO III: Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª.
- GRUPO IV: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General.
- GRUPO V: Jefe Administrativo 2ª, Delineante, Encargado General de Obra, Jefe de Sección.
- GRUPO VI: Oficial Administrativo 1ª, Técnico de Organización 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección, Escultro de Piedra y Mármol, Delineante 1ª.
- GRUPO VII: Delineante 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topógrafo 2ª, Analista 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
- GRUPO VIII: Oficial Administrativo 2ª, Corredor, Oficial 1ª, Inspector Control, Señalización y Servicios, Analista 2ª.
- GRUPO IX: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª.
- GRUPO X-XI: Auxiliar Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Cobrador, Guardia Jurado, Ayudante, Especialista, Peón Especialista, Enfermero.
- GRUPO XII: Personal de Limpieza, Peón.
- GRUPO XIII: Aspirantes Administrativos, Botones 17 a 18 años, Aprendices 2ª año, Pinche 17 a 18 años.
- GRUPO XIV: Botones 16 a 17 años, Aprendices 1º año, Pinche 16 a 17 años.

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2008

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PAGAS EXTRAS
<b>SALARIO MENSUAL:</b>			
GRUPO II:	1.298,28	417,26	1.542,20
GRUPO III:	1.007,99	385,14	1.252,37
GRUPO IV:	971,71	327,78	1.214,48
GRUPO V	910,66	281,58	1.114,25
<b>SALARIO DIARIO:</b>			
GRUPO VI:	29,54	12,87	1.222,20
GRUPO VII:	27,57	12,01	1.140,60
GRUPO VIII:	26,51	11,20	1.086,90
GRUPO IX:	25,81	10,56	1.048,20
GRUPO X:	25,75	9,75	1.023,00
GRUPO XI:	25,75	9,75	1.023,00
GRUPO XII:	25,59	9,72	1.017,60
GRUPO XIII:	16,02	6,66	653,70
GRUPO XIV:	15,87	4,90	598,50
PLUS TRANSPORTE:			49,75
DIETAS:			37,08
MEDIA DIETA:			7,42
PLUS DISTANCIA:			0,19

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA

##### ANEXOS AL CONVENIO

Los baremos que se incorporan como anexo a este Convenio, forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

##### DISPOSICION FINAL PRIMERA

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligada por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el Estatuto de los Trabajadores, siendo vinculante a la totalidad de las condiciones pactadas, formando un todo orgánico e indivisible.

No obstante la vigencia señalada en el Art.2 del presente Convenio se entenderá prorrogado para años sucesivos, si bien para proceder a alguna modificación de los mismos deberá ser denunciado con tres meses de antelación para su rectificación.

La comisión Paritaria firmante de este Convenio es la competente para aclarar cuantas dudas puedan surgir referentes a la interpretación del mismo.

##### DISPOSICION FINAL SEGUNDA

El presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, bien de oficio o a instancia de parte. En el supuesto de producirse este hecho las partes firmantes de este convenio colectivo deberán a la mayor brevedad posible fijar el nuevo calendario de negociación a los efectos de negociar el convenio en su totalidad.

2008/13200

## MUNICIPIOS

#### Excelentísimo Ayuntamiento de Sagunto

*Anuncio del Excelentísimo Ayuntamiento de Sagunto sobre delegación en concejales para celebración de matrimonios civiles correspondientes a los días 7 y 14 de junio de 2008.*

#### ANUNCIO

La Alcaldía-Presidencia en fecha 2 de junio de 2008, ha dictado Resolución de nº 740, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

PRIMERO: Delegar en el Concejal de esta Corporación, D. José Luis Martí González la celebración del matrimonio civil entre D. Daniel Garrido Gómez y D.ª Silvia Silla Rueda, que tendrá lugar a las 19 horas del día 7 de junio de 2008, en la local no municipal

SEGUNDO: Delegar en la Concejala de esta Corporación Municipal, D.ª M.ª Teresa Peris Azpilicueta la celebración del matrimonio civil entre D. Gustavo Adolfo Isaza Restrepo y D.ª Diana Marcela López Meneses, que tendrá lugar a las 19 horas del día 14 de junio de 2008, en el Centro Cívico.

TERCERO: Notificar la presente resolución a los interesados, considerándose aceptada la delegación salvo renuncia expresa en el plazo de 24 horas siguientes al de la misma, y procédase a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el BIM."

Lo que le traslado para su conocimiento y oportunos efectos.

Sagunto, a 6 de junio de 2008.—El alcalde-presidente, Alfredo C. Castelló Sáez.

2008/14297