

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL

Convenio Colectivo de Trabajo nº 1343

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS DE CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200525), que ha sido suscrito con fecha 18 de julio de 2008, por la representación de la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción y por la representación de las Centrales Sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:
PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

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

Castellón, 4 de septiembre de 2008.— El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Fdo. Juan Tarancón Fandos

INDICE

**CAPITULO PRELIMINAR
PARTES SIGNATARIAS**

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.- Ámbito Temporal

Art. 2.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal

Art. 3.- Vinculación a la Totalidad

CAPITULO II

Jornada, Horario, Vacaciones y Licencias

Art. 4.- Jornada de Trabajo y Horario

Art. 5.- Vacaciones

Art. 6.- Calendario Laboral

Art. 7.- Licencias

CAPITULO III

Condiciones Económicas

Art. 8.- Percepciones Económicas

Art. 9.- Incrementos de Económicos

Art. 10.- Cláusula de Garantía

Art. 11.- Absorción y Compensación

Art. 12.- Prohibición de Prorrato y Proporcionalidad en el

Devengo de las Pagas Extraordinarias

Art. 13.- Salario Base

Art. 14.- Gratificaciones Extraordinarias

Art. 15.- Pluses Salariales

Art. 16.- Pluses Extrasalariales

Art. 17.- Movilidad Geográfica, Dietas y Kilometraje por Desplazamientos

Art. 18.- Pago de las Percepciones Económicas

Art. 19.- Horas Extraordinarias

CAPITULO IV

Organización del Trabajo

Art. 20.- Productividad

Art. 21.- Productividad en el Trabajo

Art. 22.- Comisión de Productividad

Art. 23.- Condiciones de Aplicación

Art. 24.- Periodo de Adaptación

Art. 25.- Conservación del Equipo Mecánico

Art. 26.- Recuperación de Horas no Trabajadas

Art. 27.- Presentación de Partes de Baja por Enfermedad

Art. 28.- Periodo de Prueba

Art. 29.- Ceses y Plazos de Preaviso

Art. 30.- Corrección del Absentismo

Art. 31.- Clasificación Profesional

CAPITULO V

Modalidades de Contratación

Art. 32.- Contrato para Trabajo Fijo en Obra

Art. 33.- Otras Modalidades de Contratación

Art. 34.- Contrato para la Formación

Art. 35.- Subcontratación

Art. 36.- Finiquitos

CAPITULO VI

Complemento de la Seguridad Social

Art. 37.- Compensación por Enfermedad y Accidente

Art. 38.- Indemnización por Muerte e Incapacidad permanente Absoluta

Art. 39.- Jubilación

CAPITULO VII

Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 40.- Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPITULO VIII

Derechos Sindicales

Art. 41.- Representación Sindical

CAPITULO IX

Interpretación y Normas Supletorias

Art. 42.- Comisión Paritaria

Art. 43.- Derecho supletorio

Art. 44.- Cláusula de Denuncia del Convenio

Art. 45.- Pago de Atrasos

Art. 46.- Cláusula de Descuelgue

Disposiciones Adicionales

Anexos

Disposiciones Adicionales

Anexo I Tabla Salarial 2008/Clasificación

Anexo II Modelo de Recibo de Finiquito de la Relación Laboral

Anexo III Modelo de Renovación de Contrato de Fijo de Obra

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION ,OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN AÑOS 2.008-2.012.

CAPITULO PRELIMINAR.- PARTES SIGNATARIAS.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la Provincia de Castellón son de una parte MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. como representación laboral y de otra parte la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón (APECC) como representante empresarial.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo de la Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la Provincia de Castellón, tendrá vigencia desde 1º de Enero de 2.008 hasta 31 de Diciembre de 2.012.

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

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

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

Artículo 3º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

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

CAPITULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 4º.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.

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

Año 2.008..... 1.746 horas.

Año 2.009, 2.010, 2.011, y 2.012 1.738 horas.

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

2º.- El personal comprendido en el artículo 68 del Convenio General del Sector de la Construcción se regirá por lo dispuesto en el mismo. La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario, las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

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

- a) Los treinta minutos destinados al bocadillo.
- b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, con sujeción a los criterios siguientes:
 - Las empresas destinarán preferentemente para el pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago.
 - Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso esa prolongación exceda en más de una hora.

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

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

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

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

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

Artículo 5º.- VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano, cuando el sistema productivo de la Empresa lo permita.

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

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

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación por incapacidad temporal.

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

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

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal. Lo anteriormente dispuesto no

será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

Artículo 6º.- CALENDARIO LABORAL.

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

Artículo 7º.- LICENCIAS.

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

a) En caso de matrimonio: Quince días naturales.

b) Por matrimonio de padres o hijos: 1 día.

c) Nacimiento o adopción de un hijo: tres días si se produce en el ámbito de la provincia y cinco días si es fuera de ella, de los cuales al menos uno deberá ser laborable. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los cinco días antes señalados.

d) Fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

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

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

g) Dos días para efectuar el traslado de su domicilio habitual considerándose como tal aquel en el que haya permanecido durante los últimos dieciocho meses y garantizando como mínimo un día en caso de haber permanecido un tiempo inferior a 18 meses.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un 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.

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

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

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.

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

3.- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe

actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

CAPITULO III CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 8º.- PERCEPCIONES ECONOMICAS.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

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

Artículo 9º.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

Para los años de vigencia del presente Convenio se aplicará un 1,5% de incremento sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de ellos sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales y extrasalariales, la comisión negociadora establecerá el valor dietas, medias dietas y kilometraje así como el incremento de dichos conceptos para cada año de vigencia del presente convenio.

Una vez conocido el IPC real del año anterior la comisión negociadora se reunirá en el plazo de un mes para dar cumplimiento al presente artículo.

Artículo 10º.- CLAUSULA DE GARANTIA.

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

La revisión afectará a los conceptos de salario base, complemento de actividad, pagas extraordinarias, retribución de vacaciones, horas extraordinarias, complemento por discapacidad y pluses extrasalariales.

Artículo 11º.- ABSORCION Y COMPENSACION.

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

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

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

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

Se prohíbe para los nuevos contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Convenio General de la Construcción el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Artículo 13º.- SALARIO BASE.

Para 2.008 el salario base del personal afectado por este Convenio, es el que se especifica en la columna 1ª de la tabla del Anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

A) PAGA DE VERANO Y NAVIDAD

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, salvo pacto individual en contrario que mejore globalmente todas las condiciones económicas pactadas en este Convenio, se abonarán de acuerdo con las cantidades que, para cada categoría, se estable-

cen en el Anexo I para 2.008, a la que se añadirá la antigüedad consolidada de aquellos trabajadores que la tuviesen en el momento de la aprobación del presente convenio.

En caso de situaciones de Incapacidad Temporal se percibirá la Gratificación Extraordinaria íntegra, pudiendo la empresa descontar la parte proporcional de cada paga que haya abonado al trabajador, formando parte del subsidio por IT.

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

Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

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

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

B) PAGA DE VACACIONES

Para 2.008 la retribución en el periodo de vacaciones será la fijada en el Anexo I.

Artículo 15º.- PLUSES SALARIALES.

A) PLUS DE ACTIVIDAD.

El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio percibirán, un Plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.008 en la Tabla del Anexo I. Este Plus de actividad será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

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

B) PLUS DE ASISTENCIA.

El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio percibirán, un Plus de asistencia en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.008 en la Tabla del Anexo I. Este Plus de asistencia será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

C) COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

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

D) COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

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

Grado de discapacidad	Importe bruto por mes natural del complemento
Comprendido entre el 13% y 22%	17,97 euros
23% y 32%	25,39 euros
33% o superior	35,96 euros

Para el cálculo del incremento del complemento por discapacidad se tendrá en cuenta, la cantidad base del año anterior multiplicado por el IPC real del año anterior multiplicado por el incremento pactado en cada año de vigencia

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

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

E) PLUSES DE PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD, NOCTURNIDAD.

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

Artículo 16º.- PLUSES EXTRASALARIALES.

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

conceptos:

- Plus de transporte.
- Desgaste de herramientas.
- Ropa de trabajo.

Su importe será el fijado en el presente artículo.

A) PLUS DE TRANSPORTE.

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

B) DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano se abonará por este concepto la cantidad fijada en el Anexo I de este convenio a los oficiales de 1ª, 2ª y ayudante.

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

Encofrador: Martillo, Mangos, Bolsa de Encofrar, Metros, Cintas de 20 Mts., Nivel de 50 Centímetros, Pata de Cabra, Azuela, Plomo, Escuadra, Tenazas, Serrucho, Marcador, Lienzas, Serrucho de Calar y Barrera.

Albañil: Nivel, Paleta Catalana, Gaveta, Plomo, Maceta, Puntero, Cíncel, Llana, Escuadra, Tenazas, Flexo metro, Martillo, Picoleta, Lienzas y Marcador.

Cuando el trabajador no lleve las herramientas necesarias para su actividad y ello suponga demora en el trabajo que ha de realizar, con independencia de las sanciones reglamentarias perderá el Plus de Desgaste de Herramienta de ese día.

C) PRENDAS DE TRABAJO.

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

Idénticas medidas se mantendrán para el personal eventual, autorizándose a las Empresas a descontar de la liquidación el importe de dichas prendas, en el supuesto de que el trabajador, antes de un mes, cause baja en la Empresa por causas imputables al mismo.

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

Artículo 17.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA, DIETAS Y KILOMETRAJE POR DESPLAZAMIENTOS.

Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 25 del convenio general del sector de la construcción

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

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella. A los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos propios, se les abonará por este concepto la cantidad fijada en el Anexo I del referido convenio. Dicho anexo I se verá modificado para cada año de vigencia de convenio según lo establecido en el artículo 9 del presente convenio.

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

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

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

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de

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

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

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

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este artículo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 18º.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

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

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

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

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

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

Artículo 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

La comisión negociadora acuerda establecer a partir del año

2009 una tabla del valor hora extraordinaria para cada una de las categorías equiparada a la tabla valor hora extraordinaria de Valencia siempre y cuando coincidiesen dichas categorías.

**CAPITULO IV
ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Artículo 20º.- PRODUCTIVIDAD.

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

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

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

Artículo 21º.- PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO.

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

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

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

Artículo 22º.- COMISION DE PRODUCTIVIDAD.

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

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

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

Artículo 23º.- CONDICIONES DE APLICACION.

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

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

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

Artículo 24º.- PERIODO DE ADAPTACION.

Se fija un período de adaptación a las tablas de productividad máximo de tres meses a partir de la fecha de homologación del presente Convenio, durante el cual, estas tablas tendrán una reducción en sus valores del diez por ciento.

Artículo 25º.- CONSERVACION DEL EQUIPO MECANICO.

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

Artículo 26º.-RECUPERACIÓN DE HORAS NOTRABAJADAS.

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

tantes legales en el centro de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 28º.- PERIODO DE PRUEBA.

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

- a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- b) Empleados:
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.
Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de Personal: 15 días naturales.

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

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

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

Artículo 29º.- CESEY PLAZOS DE PREAVISO.

Todo trabajador que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde viniera prestando sus servicios, deberá dar aviso por escrito a la dirección de la empresa, o al encargado de la obra, con la siguiente antelación:

- 30 días al personal técnico y administrativo.
- 7 días al resto del personal.

No obstante se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Igualmente, la dirección de la empresa deberá dar aviso por escrito al trabajador que vaya a cesar con una antelación mínima de 30 días para el personal técnico y administrativo y de 7 días para el resto del personal. No obstante se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 30º.- CORRECCION DEL ABSENTISMO.

Al objeto de combatir el absentismo y ante la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, las partes firmantes, atendiendo lo dispuesto en el artículo 58 del Convenio General del Sector de la Construcción, establecen en orden a erradicar el absentismo la siguiente pérdida del complemento por Actividad:

A) Ausencia injustificada en el trabajo de hasta cuatro horas por día de trabajo: Pérdida del 50% del importe diario fijado en el Plus de Complemento de Actividad.

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

Artículo 31º.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Hasta que se produzca la elaboración de la clasificación profesional en el Convenio General del Sector de la Construcción estará vigente lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28-8-1970, y, especialmente, el artículo 100 y el Anexo II de la misma.

**CAPITULO V
MODALIDADES DE CONTRATACION**

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

Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de

la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

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

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

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

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

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

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

QUINTO.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato. Los contratos celebrados con anterioridad al día 6 de septiembre de 2.007 (fecha de entrada en vigor del Convenio General) mantendrán la indemnización vigente en el momento de su celebración hasta dicha fecha, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato previsto en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

Artículo 33º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato. Los contratos celebrados con anterioridad al día 6 de septiembre de 2.007 (fecha de entrada en vigor del Convenio General) mantendrán la indemnización vigente en el momento de su celebración hasta dicha fecha, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato previsto en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

Artículo 34º.- CONTRATO PARA LA FORMACION.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen

los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

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

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

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

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

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como 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 dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

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

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por 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. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

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

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

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

1er año	60 por 100
2º año	70 por 100
3er año	85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo

1er año	95 por 100
2º año	100 por 100

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

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

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

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

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

Artículo 35º.-SUBCONTRATACIÓN

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

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

Artículo 36º.- FINIQUITOS.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenas efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

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

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

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

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

CAPITULO VI

COMPLEMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 37º.- COMPENSACION POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

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

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

B) En las situaciones de IT que no requiera hospitalización por contingencias profesionales o comunes se abonará el 100 % de la base reguladora diaria de la base de cotización del mes anterior al de la baja según lo dispuesto en la tabla detallada a continuación:

CONTINGENCIA/AÑO	2010	2011	2012
CCPP	A partir del día 15	A partir del día 10	A partir del día 7
CCCC (se acumularán días de recalcada por mismo diagnóstico)	A partir del día 30 y hasta el 120	A partir del día 30 y hasta el 120	A partir del día 20 y hasta el 120

La presente disposición afectará a todas aquellas bajas por Incapacidad Temporal que se produzcan a partir de 1 de enero de 2010, rigiéndose por las condiciones del anterior convenio las situaciones I.T. que estubiesen en vigor.

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

En virtud de lo establecido en artículo 62 del Convenio General del Sector de la Construcción, las Empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que para las contingencias y por las cuantías que se establecen en el presente Convenio.

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

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

En el año 2.008:	44.000 €
En el año 2.009:	45.000 €
En el año 2.010:	46.000 €
En el año 2.011:	47.000 €
En el año 2.012:	48.000 €

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

En el 2.008:	25.000 €
En el 2.009:	26.000 €
En el 2.010:	27.000 €
En el 2.011:	28.000 €
En el 2.012:	29.000 €

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

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

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

Artículo 39º.- JUBILACION.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

A.- JUBILACION FORZOSA.

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

Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el Convenio General se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 32 del presente convenio, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 33 del presente Convenio.

Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al convenio general del sector en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

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

B.- JUBILACION ANTICIPADA y PARCIAL.

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

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

Se estará a lo dispuesto en el libro segundo del convenio general del sector de la construcción.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41º.- Representación sindical

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de

Agosto de Libertad Sindical.

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

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

En consonancia con el desarrollo del artículo 102.C del C.G.S.C. los sindicatos que tengan la condición de más representativos, según la Ley 11/1985 de Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán nombrar delegados sindicales en aquellos centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón y que cuenten con más de 125 trabajadores.

**CAPITULO IX
INTERPRETACION Y NORMAS SUPLETORIAS**

Artículo 42º.- COMISION PARITARIA.

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

Son funciones de su competencia:

- a) Interpretación del articulado del Convenio.
- b) Conocer y mediar en los conflictos que pudieran producirse con motivo de la aplicación del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Intervenir en los supuestos de petición de inaplicación del régimen salarial del Convenio.
- e) Efectuar la revisión económica prevista en el artículo 3º del Convenio.

Artículo 43º.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en este Convenio regirán las normas contenidas en el Convenio General del Sector de la Construcción y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Artículo 44º.- CLAUSULA DE DENUNCIA DEL CONVENIO.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 3, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan, en cuanto a las condiciones y formas de dicha denuncia, someterse a lo previsto en el artículo 89, números 1 y 2 de dicho Estatuto estableciendo como fecha última de preaviso para dicha denuncia la del 31 de diciembre de 2.012.

Artículo 45º.- PAGO DE ATRASOS.

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

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

Las cantidades pactadas para el 2.008 en concepto de dietas, medias dietas y gastos por kilometraje se aplicarán a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 46º.- CLAUSULA DE DESCUELQUE.

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

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

SEGUNDA:

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

TERCERA:

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

ANEXOS

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2008/ CLASIFICACION

TABLA 2008

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

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE TRANSPORTE	PEXTRAS JUN/ NAV.	PAGA DE VACACIONES	HORA ORDINARIA
II	39,96	10,61	4,93	3,05	1.996,69	1.996,69	12,95
III	32,63	10,08	4,93	3,05	1.682,59	1.682,59	10,99
IV	31,87	9,92	4,93	3,05	1.646,85	1.646,85	10,77
V	29,55	9,60	4,93	3,05	1.543,43	1.543,43	10,13
VI	26,67	9,53	4,93	3,05	1.424,81	1.424,81	9,38
VII	26,18	8,92	4,93	3,05	1.384,57	1.384,57	9,16
VIII	25,72	8,12	4,93	3,05	1.340,08	1.340,08	8,91
IX	23,96	7,48	4,93	3,05	1.248,27	1.248,27	8,36
X	23,90	6,63	4,93	3,05	1.218,30	1.218,30	8,20
XI	23,90	5,41	4,93	3,05	1.179,09	1.179,09	8,01
XII	23,90	4,83	4,93	3,05	1.160,28	1.160,28	7,91

Dieta 26,31
Media Dieta 7,03
Kilometraje 0,21
Desg.Herra, 0,35

NIVELES C A T E G O R I A S

- II PERSONAL TITULADO SUPERIOR
- III PERSONAL TITULADO MEDIO
- JEFATURA DE ADMINISTRACION DE 1ª
- IV JEFATURA DE PERSONAL
- PERSONAL AYUDANTE DE OBRAS
- PERSONAL ENCARGADO GENERAL
- V JEFATURA DE ADMINISTRACION DE 2ª
- PERSONAL DELINEANTE SUPERIOR
- PERSONAL ENCARGADO GENERAL DE OBRAS
- JEFATURA DE COMPRAS
- VI OFICIALES DE ADMINISTRACION DE 1ª
- PERSONAL DELINEANTE DE 1ª
- JEFATURA DE TALLER
- VII PERSONAL DELINEANTE DE 2ª
- PERSONAL PRACTICO TOPOGRAFIA DE 1ª
- ESPECIALISTA DE OFICIO
- VIII OFICIALES DE ADMINISTRACION DE 2ª
- PRACTICO TOPOGRAFIA DE 2ª
- OFICIALES 1ª DE OFICIO
- IX AUXILIAR DE ADMINISTRACION
- PERSONAL AYUDANTE TOPOGRAFIA
- OFICIALES DE 2ª DE OFICIO
- X PERSONAL DE VIGILANCIA.
- DE ALMACEN.Y DE COBRO
- PERSONAL AYUDANTE DE OFICIO
- XI PERSONAL ESPECIALISTA DE 2ª
- PEONES ESPECIALISTAS
- XII PERSONAL DE LIMPIEZA.
- PEONES ORDINARIOS

ANEXO II.- MODELO FINIQUITO.

El formulario muestra dos ejemplares: 'EJEMPLAR PARA LA EMPRESA' y 'EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR'. Ambos contienen los mismos datos:

- Empresa: APECC, N.º 102101
- Trabajador: N.º 102101
- Fecha: 10 de junio de 2012
- Importe: 1.996,69 €
- Conceptos: Paga Junio, Navidad, Vacaciones, Indemnización y suplidos, Diferencias salariales, Deducciones.
- TOTAL: 1.996,69 €
- Sección de firma: 'El trabajador / si / no / usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.'

