

Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo
Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcci3n y Obras P3blicas de la provincia de Valencia (C3digo 4600035011982).

ANUNCIO

Resoluci3n de fecha 2 de octubre de 2012, de la Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, dep3sito y publicaci3n del Convenio Colectivo de trabajo del sector de la Construcci3n y Obras P3blicas de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripci3n del Convenio colectivo arriba citado, suscrito el 14/09/2012 por la Comisi3n negociadora formada de la parte empresarial, por la Federaci3n Empresarial Valenciana de Empresarios de la Construcci3n (FEVEC) y la Asociaci3n Valenciana de Empresarios de la Construcci3n y Obras P3blicas (ASVECOP) y, en representaci3n de los trabajadores, por los sindicatos CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y dep3sito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Direcci3n Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del President de la Generalitat, por el que se asignan a la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo las competencias en materia de Trabajo, así como el Decreto 75/2011, de 24 de junio, que aprueba su desarrollo, y el Decreto 98/2011, de 26 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripci3n en este Registro electr3nico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificaci3n a la representaci3n de la Comisi3n negociadora y dep3sito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicaci3n en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 2 de octubre de 2012. El Director Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo, Ismael Mart3nez Ruiz

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo de la Construcci3n y Obras P3blicas de la Provincia de Valencia, tendr3 vigencia desde 1º de Enero de 2.012 hasta 31 de Diciembre de 2.016 en consonancia con lo dispuesto en el art3culo 7 del Convenio General del Sector de la Construcci3n.

Su entrada en vigor, a todos los efectos, ser3 a partir de su publicaci3n en el "Bolet3n Oficial de la Provincia de Valencia" y con efecto retroactivo a 1º de Enero de 2.012.

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

El presente Convenio es de aplicaci3n a las Empresas y trabajadores de la Provincia de Valencia, afectados por el 3mbito funcional definido en el art3culo 3 y Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcci3n.

Artículo 3º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo org3nico e indivisible y, a efectos de su aplicaci3n pr3ctica, ser3n consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculaci3n a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicci3n competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar

sin efecto alguna de las cl3usulas de este Convenio, 3ste deber3 ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez d3as h3biles siguientes al de la firmeza de la resoluci3n correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco d3as h3biles a partir de la fecha de la firmeza de la resoluci3n en cuesti3n las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociaci3n del Convenio en su totalidad.

CAPITULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 4º.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.

1º.- La jornada laboral ordinaria queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas preferentemente de lunes a viernes, salvo pacto en contrario o condici3n m3s beneficiosa. Para el periodo de vigencia del Convenio y, en funci3n de las fiestas legales (nacionales, auton3micas y locales), en c3mputo anual, esta jornada queda establecida en las siguientes horas de trabajo efectivo:

Año 2.012 1.738 horas.

Dentro del total expresado, las empresas podr3n seÑalar el horario diario de la jornada de trabajo de acuerdo con la legislaci3n vigente, sin que en ning3n caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

2º.- El personal comprendido en el art3culo 72 del Convenio General del Sector de la Construcci3n se regir3 por lo dispuesto en el mismo. La jornada del personal de porteria, guardas y vigilantes, ser3 de setenta y dos horas semanales, remuner3ndose a prorrata de su salario base 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 c3mputos antes citados los siguientes t3rminos:

- a) Los quince minutos destinados al bocadillo.
- b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, con sujeci3n a los criterios siguientes:

- Las empresas destinar3n preferentemente para el pago la hora inmediatamente siguiente a la finalizaci3n de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago.

- Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, 3sta se interrumpir3 y se prolongar3 despu3s del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ning3n caso esa prolongaci3n exceda en m3s de una hora.

4º.- Conocidos los Decretos de Fiestas Nacional y Auton3mica, la Comisi3n Paritaria elaborar3 el calendario laboral anual para los citados aÑos que operar3 con car3cter subsidiario, si en el seno de la empresa no se ha pactado con los trabajadores la distribuci3n horaria del c3mputo anual por jornadas.

5º.- Cuando el trabajador no completara el n3mero de horas de trabajo estipulado, excepto en los casos de licencias retribuidas establecidas por la normativa vigente, el abono de las retribuciones devengadas se har3 proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrate3ndose sobre el c3mputo semanal real, excepto horas extraordinarias y conceptos no salariales de las retribuciones correspondientes al trabajo, atendi3ndose a la siguiente f3rmula:

Importe semanal de las retribuciones que corresponden al trabajador dividido por 40 horas, multiplicando el cociente obtenido por el n3mero de horas ordinarias devengadas durante la propia semana.

6º.- En las Oficinas Centrales, Delegaciones y Subdelegaciones y centros estables de trabajo de la empresa que ocupen m3s de 20 empleados entre personal T3cnico y Administrativo y subalternos, se establecer3 el horario de verano en jornada continuada desde las 8 horas hasta las 15 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, rigiendo este horario desde el 1 de Julio al 15 de Septiembre.

No quedar3 incluido dentro de este horario aquel personal del cual dependa el proceso productivo de las obras o centros de trabajo, como son: Encargados, Administrativos de Obra, Jefes de Obras y todos aqu3llos de similares caracteristicas.

Debido a la no aplicaci3n del horario anteriormente citado para los Centros de Trabajo de Obras, deber3n establecerse en cada uno de los Departamentos de las Oficinas afectadas, turnos rotativos de guardia durante el periodo de vigencia del presente horario. Dichas guardias

deberán distribuirse equitativamente entre el personal afectado y podrán incluir como máximo una cuarta parte del mismo, el cual deberá realizar jornada partida el día de guardia correspondiente.

En todo caso se respetará el cómputo anual pactado.

Artículo 5º.- VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintidós 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. 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.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 6º.- FIESTAS.

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

Artículo 7º.- LICENCIAS.

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

a) En caso de matrimonio: Quince días naturales.

Por matrimonio de familiares de 1er grado: 1 día.

b) Caso de fallecimiento de cónyuge o descendientes de 1er grado: cinco días si se produce en la misma provincia en que el trabajador presta sus servicios y siete días si el trabajador ha de desplazarse a otra provincia. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

c) Nacimiento o adopción de descendiente de 1er grado: 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 colindan-

tes 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 exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

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

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

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

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

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un 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) Renovación de documentación. Los conductores y maquinistas que precisen, para la realización del trabajo para el que han sido contratados, la renovación de la autorización o licencia administrativa correspondiente, tendrán derecho a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias.

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

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

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

3.- Quienes tengan un descendiente de 1er grado menor de nueve meses, tendrán derecho a disfrutar del permiso de lactancia. Este permiso contempla el derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo sin pérdida alguna de retribución, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituirlo 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, por lo que deberá acreditarse mediante certificación de las empresas que sólo uno de ellos ejerce este derecho.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La empresa 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.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Pluses extrasalariales.

Artículo 9º.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

Las tablas del año 2011 se actualizarán en 1% con efectos desde el día 1 de enero de 2012 conforme a lo establecido en el artículo 52 del Convenio General del Sector de la Construcción. Dicho incremento se aplicará sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales y extrasalariales, a excepción de las dietas y medias dietas, cuyo importe para 2012 queda fijado en el artículo 17. Respecto a los gastos por kilometraje como consecuencia de los desplazamientos se estará a lo dispuesto en el artículo 17.

Artículo 10º.- CLAUSULA DE GARANTIA.

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2012 se realizará una revisión económica transcurrido dicho ejercicio conforme al IPC Real del mismo cuando éste supere el 2% de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

La revisión se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2012 y afectará a los conceptos de salario base, complemento de actividad, pagas extraordinarias, retribución de vacaciones, horas extraordinarias, complemento por discapacidad y pluses extrasalariales, a excepción de las dietas, medias dietas y gastos por kilometraje.

Artículo 11º.- 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.

Artículo 12º.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

Artículo 13º.- SALARIO BASE.

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

Artículo 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

A) PAGA DE VERANO Y NAVIDAD

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, salvo pacto individual en contrario que mejore globalmente todas las condiciones económicas pactadas en este Convenio, se abonarán de acuerdo con las cantidades que, para cada categoría, se establecen en el Anexo I para 2.012.

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

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

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

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

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

B) PAGA DE VACACIONES

Para 2.012 la retribución en el periodo de vacaciones será la fijada en el Anexo I. Su pago se hará efectivo el día laborable inmediato anterior al disfrute de las mismas.

Artículo 15º.- PLUSES SALARIALES.

A) COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD.

Al salario base se adicionará en concepto de complemento, un Plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija para 2.012 en la Tabla del Anexo I. Este Plus de actividad será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

El complemento de actividad se calculará sobre todos los días trabajados de la semana, excepto festivos 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) COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

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

C) COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

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

- Grado de discapacidad Importe bruto por mes
Comprendido entre el natural del complemento
- 13% y 22% 19,79 euros
- 23% y 32% 27,70 euros
- 33% o superior 39,59 euros

Dichos importes quedan congelados hasta ser alcanzados por los fijados en el Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

Artículo 16º.- PLUSES EXTRASALARIALES.

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

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

Su importe será el fijado en el presente artículo.

A) PLUS DE TRANSPORTE.

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

Para todos los trabajadores el importe del plus en 2.012 será de 93,90 euros mensuales.

En los supuestos de altas y bajas o de no asistencia al trabajo por causas que, aún justificadas, sean imputables al trabajador, se descontará por día laborable no trabajado en el mes, el importe resultante de dividir 93,90 euros por los días laborables del mes, considerándose no laborables los sábados para las Empresas que tengan establecida la jornada semanal de lunes a viernes.

Dicho descuento no se aplicará en los supuestos de ausencia por cumplimiento de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.

B) DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

La empresa aportará las herramientas necesarias para el correcto desarrollo del trabajo, quedando eliminado este complemento desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

C) PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa deberá entregar al personal que emplee en sus obras, la ropa de trabajo adecuada a su actividad, consistente en una cazadora y pantalón de tela de buena calidad, o buzo, si esta prenda resultase más apropiada, y que deberá renovarse cada cuatro meses, de acuerdo con la climatología de la zona.

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

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

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

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

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 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 el importe de 0,27 euros por kilómetro recorrido, salvo que la empresa facilite vehículo de transporte o abone el importe del transporte público.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengarán 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 la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

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

Para 2.012 el importe de la dieta completa será para todos los niveles de 45,28 euros al día y el de las medias dietas 10,26 euros al día. Para los siguientes años de vigencia del Convenio dichos importes se incrementarán en el IPC real publicado por el INE producido el año inmediatamente anterior.

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

Artículo 18º.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

Todas las percepciones excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anti-

cipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

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

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

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

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

Artículo 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

La dirección de la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

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

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

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

CAPITULO IV

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 41 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 periodo de medición mínimo deberá de ser de una semana, computando los resultados por el valor medio alcanzado en dicho periodo.

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

Artículo 24º.- PERIODO DE ADAPTACION.

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

Artículo 25º.- 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 NO TRABAJADAS.

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

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

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

Artículo 27º.- 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 insistencia al trabajo.

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

Artículo 28º.- PERIODO DE PRUEBA.

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

a) Personal técnico titulado superior y medio: 6 meses.

b) Empleados:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de Personal: 15 días naturales.

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

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

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

Artículo 29º.- CESES Y PLAZOS DE PREAVISO.

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

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

Artículo 30º.- 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 62 del Convenio General del Sector de la Construcción, establecen en orden a erradicar el absentismo la siguiente pérdida del complemento por Actividad:

A) Ausencia injustificada en el trabajo de hasta cuatro horas por 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 28-8-1.970, y, especialmente, el artículo 100 y el Anexo II de la misma.

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

CAPITULO V**MODALIDADES DE CONTRATACION****Artículo 32º.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA.**

Artículo regulado en el artículo 24 del V Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

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.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 del ET, o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del ET como en el apartado 5, manteniendo los trabajadores, como se ha indicado la condición de "fijos de obra".

TERCERO.- Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General del Sector de la Construcción y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del ET.

Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad para diferentes puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresas o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del ET no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del Convenio General del Sector de la Construcción.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del ET o la subrogación recogida en el artículo 27 del Convenio General.

CUARTO.- 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, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, 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.

QUINTO.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa 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 legal 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. La empresa 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.

SEXTO.- 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.

Artículo 33º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.

Artículo regulado en el artículo 25 del V Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

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.

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 y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General del Sector, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

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

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

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

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las

mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

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

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

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

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Artículo 34º.- CONTRATO PARA LA FORMACION.

Artículo regulado en el artículo 25.4 del V Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

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

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

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

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

celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

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

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

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

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se 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 trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

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

La empresa, en el contrato de trabajo, viene 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 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 E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

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

Artículo 35º.-SUBCONTRATACIÓN

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

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

Artículo 36º.- FINIQUITOS.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenas efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

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

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

El trabajador, podrá estar asistido por un miembro de la representación legal 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 garantice el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja y en los siguientes supuestos:

- Desde el día siguiente al de la baja médica y mientras dure la situación de Incapacidad Temporal si la contingencia lo es por accidente de trabajo o enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise hospitalización.
- Desde el día séptimo de la baja médica en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que no requiera hospitalización.
- A partir del día veinte de la baja por Incapacidad Temporal y hasta ciento veinte días a contar desde la fecha de la baja, si la contingencia lo es por enfermedad común o accidente no laboral, que no requiera hospitalización (se acumularán días de recaída por el mismo diagnóstico).

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

Artículo 38º.- INDEMNIZACIONES

En virtud de lo establecido en artículo 66 del Convenio General del Sector de la Construcción, las Empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro que permita a cada 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 será de 47.000 €

c) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 €

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

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

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

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

Artículo 39º.- JUBILACION.

Artículo regulado en el artículo 97 del V Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen, salvo pacto individual en contrario, la jubilación obligatoria a las edades y periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación. En todo caso, el trabajador deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80

por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplir con los demás requisitos de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva

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

Así, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir durante 2012, la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años.

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

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

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

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

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

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

3. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 32, 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, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27 del Convenio General.

4. Junto a lo anterior, las partes consideran fundamental, como resultado de las mutuas contraprestaciones pactadas para lograr el deseable y necesario equilibrio interno del Convenio, vincular la jubilación obligatoria al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente Convenio en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el 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 construcción.

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

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

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

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

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

Artículo 41º.- Trabajos Tóxicos.

A los efectos de aplicación del artículo 59 del Convenio General del Sector de la Construcción, se califican como trabajos tóxicos los realizados por trabajadores que utilicen sílices, o productos tóxicos de cualquier índole, en zonas poco ventiladas.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42º.- Representación sindical

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

A los efectos previstos en la normativa vigente, relativos a la elección de la representación legal de los trabajadores, 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 105 a 107 del Convenio General del Sector.

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

CAPITULO IX

INTERPRETACION Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 43º.- COMISION PARITARIA.

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

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

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

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) La mediación y/o intento de conciliación en su caso a instancia de alguna de las partes; y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos (de carácter colectivo) puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

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

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

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

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

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

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

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará un informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo III del Título Preliminar del CGSC trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la CV.

Artículo 44º.- DERECHO SUPLETORIO.

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

Artículo 45º.- CLAUSULA DE DENUNCIA DEL CONVENIO.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 3, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan, en cuanto a las condiciones y formas de dicha denuncia, someterse a lo previsto en el artículo 89, números 1 y 2 de dicho Estatuto estableciendo como fecha última de preaviso para dicha denuncia la del 31 de diciembre de 2.016.

Artículo 46º.- PAGO DE ATRASOS.

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

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

Artículo 47º.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se remite a los artículos 14 a 17 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 48.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de si-

tuación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

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

SEGUNDA:

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

TERCERA:

A la fecha de la redacción del presente convenio provincial no 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, debido a la gravísima situación que está atravesando la economía en general y este sector en particular y como ejercicio de responsabilidad de los agentes sociales y empresariales que participan en la negociación del presente Convenio.

ANEXO I**RETRIBUCIONES SALARIALES 2.012**

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD	PAGAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES
	RETRIBUCIÓN MENSUAL		
II	1.243,00	454,70	2.155,03
III	964,98	358,30	1.675,60
IV	928,81	349,93	1.617,34
V	872,27	324,95	1.512,89
	RETRIBUCIÓN DIARIA		
VI	27,40	16,53	1.476,09
VII	26,86	15,90	1.437,19
VIII	26,12	15,62	1.401,18
IX	25,24	14,62	1.341,49
X, XI	25,12	13,66	1.310,94
XII	25,07	13,56	1.306,94
XIII	18,62	10,73	980,81

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

ANEXO II

HORAS EXTRAORDINARIAS

<u>NIVEL</u>	<u>Días Laborables</u>	<u>Domingos, Festivos y Nocturnas</u>
II	16,47	27,13
III	12,83	21,12
IV	12,40	20,41
V	11,60	19,11
VI	11,28	18,57
VII	10,99	18,11
VIII	10,73	17,71
IX	10,27	16,93
X	10,04	16,53
XI	10,04	16,53
XII	10,01	16,43

ANEXO III**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL**

Nº _____

RECIBO FINIQUITO

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

declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

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

En _____ a ____ de _____ de _____

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

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

Fecha de la expedición

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

 (1) SI o NO.

ANEXO IV

PROPUESTA DE FINIQUITO

Recibo de la Empresa

La cantidad de

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

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

Paga Verano	_____
Paga Navidad	_____
Vacaciones	_____
Indemnización y suplidos	_____
Diferencias salariales	_____
.....	_____
.....	_____
TOTAL	_____

..... de de

Fdo.: _____

ANEXO V

MODELO DE RENOVACION DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA.....

TRABAJADOR.....

CATEGORIA.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, de común acuerdo con la empresa....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "....." a partir del día de de

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

El trabajador

La empresa