

CONVENIOS COLECTIVOS

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

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Código n.º 4600035

Libro: 6/14

IFM/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia, suscrito el 2/2/2005, por la comisión negociadora formada por la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (Fevco), Asociación Valenciana de Empresas de Construcción y Obras Públicas (Asvecop), Fecoma-CC.OO., MCA-U.G.T. y C.S.I.-C.S.I.F., que fue presentado en este Organismo con fecha 7 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

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

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, 22 de febrero de 2005.—El director territorial de Empleo y Trabajo, por suplencia, el jefe del Servicio Territorial de Trabajo y Seguridad Laboral (res. del conseller de Economía, Hacienda y Empleo de 22-02-2005), José Cataluña Albert.

Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas para la provincia de Valencia - Año 2005.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.º Ambito temporal.

El convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia tendrá vigencia desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2005.

Su entrada en vigor, a todos los efectos, será a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Valencia y con efecto retroactivo a 1.º de enero de 2005.

Artículo 2.º Ambito territorial, funcional y personal.

El presente convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores de la provincia de Valencia, afectados por el ámbito funcional definido en el artículo 12 del convenio general del sector de la Construcción.

Artículo 3.º Cláusula de garantía.

En el supuesto de que el índice anual de precios al consumo (IPC) a 31 de diciembre de 2005 supere el índice de inflación previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para dicho año (2%), se efectuará una revisión económica en el exceso, en su caso, producido, con efectos desde el día 1 de enero de 2005.

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

Artículo 4.º Absorción y compensación.

Las condiciones del presente convenio serán absorbibles y compensables en cómputo anual, con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las empresas o por normas obligatorias de carácter general o particular, que existan en la actualidad o que en lo sucesivo puedan dictarse.

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

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o modificase alguno de sus pactos, tendrá que ser reconsiderado totalmente.

Capítulo II. Jornada, horario, vacaciones y licencias.

Artículo 6.º Jornada de trabajo y horario.

1.º La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo. Para el período de vigencia del convenio y, en función de las fiestas legales (nacionales, autonómicas y locales), en cómputo anual, esta jornada queda establecida para el año 2005 en 1.748 horas de trabajo efectivo. Dentro del total expresado, las empresas podrán señalar el horario diario de la jornada de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

2.º El personal comprendido en el artículo 76 del Convenio General del Sector de la Construcción se regirá por lo dispuesto en el mismo.

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

a) Los quince minutos destinados al bocadillo.

b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, con sujeción a los criterios siguientes:

— Las empresas destinarán preferentemente para el pago la hora inmediatamente siguiente a la 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 por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso esa prolongación exceda de una hora.

4.º Se recomienda, para todas aquellas empresas cuyo proceso productivo lo permita, que realicen su semana laboral de lunes a viernes.

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

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

6.º En las oficinas centrales, delegaciones y subdelegaciones y centros estables de trabajo de la empresa que ocupen mas de 20 empleados entre personal técnico y administrativo y subalternos, se establecerá el horario de verano en jornada continuada desde las 8 horas hasta las 15 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, rigiendo este horario desde el 1 de julio al 15 de septiembre.

No quedará incluido dentro de este horario aquel personal del cual dependa el proceso productivo de las obras o centros de trabajo, como son: Encargados, administrativos de obra, jefes de obras y todos aquellos de similares características.

Debido a la no aplicación del horario anteriormente citado para los centros de trabajo de obras, deberán establecerse en cada uno de los departamentos de las oficinas afectadas, turnos rotativos de guardia durante el período 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 horario pactado.

Artículo 7.º Vacaciones.

El personal sujeto a las normas de este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, siempre que esté un año en la empresa, debiendo iniciarse siempre en día laborable que no sea viernes. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano, cuando el sistema productivo de la empresa lo permita.

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

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

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

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

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

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

Artículo 8.º 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 9.º 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 hijos: 1 día.

b) Caso de fallecimiento de cónyuge o hijo: cinco días si se produce en la misma provincia en que el trabajador presta sus servicios y siete días si el trabajador ha de desplazarse a otra provincia.

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

d) Fallecimiento de padre o madre, de uno u otro de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos: Cuatro días.

e) Caso de enfermedad grave de un hijo: Dos días.

f) Enfermedad, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

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

h) 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.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusablemente impuesto por las disposiciones vigentes se concederá a los trabajadores afectados licencia con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso.

j) Licencia por exámenes. Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de Enseñanza, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría profesional.

k) 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.

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

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

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho sin pérdida alguna de retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

En los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedad, ésta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo. Si ésta no se da, el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 10.º Percepciones económicas.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

— Salario base.

— Gratificaciones extraordinarias.

— Pluses salariales.

— Pluses extrasalariales.

Para 2005 se aplicará un 0,80% de incremento sobre el IPC previsto en los presupuestos generales del Estado para 2005 (2%) sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 11.º Salario base.

Para 2005 el salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en la columna 1.ª de la tabla del anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 12.º 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 2005.

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 Seguridad Social durante el período de su incapacidad temporal.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, y el cálculo de la cantidad que le corresponda se efectuará por sextas o por veintiseisavos partes, computándose toda fracción inferior a quince días como medio mes o dos semanas, y toda fracción igual o superior a quince días como un mes completo o cuatro semanas. A estos efectos se empleará la siguiente fórmula:

Gratificación a abonar: Total gratificación semestral dividida por seis, en los casos de abono mensual, o por veintiséis, en los de retribución semanal, multiplicando dicho cociente por el número de meses o semanas trabajadas.

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.

La denominación y fecha de abono de la paga se acomodará a las posibles normas legales que sobre dicha materia dicte el Gobierno.

B) Paga de vacaciones.

Para 2005 la retribución en el período 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 13.º 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 2005 en la tabla del anexo I. Este plus de actividad será devengado por jornada normal efectivamente trabajada.

El complemento de actividad se calculará sobre todos los días de la semana incluidos los sábados, excepto festivos y domingos.

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 1996, se abonarán a los trabajadores los importes consolidados en 21 de noviembre de 1996, 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 comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	16,13 euros
23% y 32%	22,57 euros
33% o superior	32,26 euros

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

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

D) HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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.

Artículo 14.º 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.
- Plus de distancia.
- Dietas.
- 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 se unifica el importe del plus en la cifra de 75,75 euros mensuales.

En los supuestos de altas y bajas o de no asistencia al trabajo por causas que, aun justificadas, sean imputables al trabajador, se descontará por día laborable no trabajado en el mes, el importe resultante de dividir 75,75 euros por los días laborables del mes, considerándose no laborables los sábados para las empresas que tengan establecida la jornada semanal de lunes a viernes.

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

Este plus es compatible con el de distancia.

B) Plus de distancia.

Se considera plus de distancia la cantidad que, de acuerdo con este convenio, perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medio de transporte no facilitado por la empresa para acudir al trabajo, cuando el centro laboral, obra o tajo en donde deba prestar sus servicios se halle a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia.

Los límites del casco urbano serán fijados por la Alcaldía respectiva y, en caso de duda, por la Delegación de Trabajo.

El plus de distancia corresponderá a un viaje de ida y otro de vuelta al día, abonándose al personal con derecho a percibirlo a razón de 0,17 euros por kilómetro o fracción de quinientos metros de recorrido que deba cubrir a pie o en medios mecánicos propios.

En caso de existir servicio público de transporte en los trayectos a recorrer entre la residencia del trabajador y el centro laboral o tajo, no se percibirá plus de distancia, pero la empresa abonará el importe íntegro que el trabajador satisfaga por dicho servicio.

Si el transporte público sólo existe en parte del trayecto, el trabajador percibirá el importe total del servicio que haya de utilizar más la cuantía por kilómetro que fija el párrafo tercero por los tramos que vaya a pie, pudiendo optar el trabajador entre dicha forma de percepción o bien que se le abone la indemnización en metálico pactada por kilómetro del total recorrido.

La fijación de la distancia vendrá determinada por las medidas establecidas por la Jefatura de Obras Públicas, en los libros publicados por este Organismo, o por las cartas del Instituto Geográfico y Catastral en los caminos normales transitables y por los itinerarios de los servicios públicos de transporte que, partiendo de la población en donde resida el trabajador conduzcan al centro laboral o tajo donde trabaja.

El plus no forma parte del salario, por lo que se calculará independientemente de éste, haciéndose efectivo en los mismos días de pago de los devengos salariales, en la propia semana o mensualidad y a pie de obra.

Los trabajadores que renuncien al traslado de residencia pero no al nuevo puesto de trabajo, no tendrán derecho al plus de distancia.

C) Dietas por desplazamiento.

Para 2005 el importe de las dietas será para todos los niveles 38,67 euros al día y el de las medias dietas el de 8,89 euros/día.

El sábado se considerará como día normal a efectos de la percepción de la media dieta en el caso de tener derecho a la misma.

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

Si el trabajador no puede regresar a su domicilio antes de las 21 horas, debido a la distancia o por necesidad del trabajo se entenderá que pernocta fuera de su domicilio, percibiendo dieta completa.

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

El importe de las dietas y medias dietas se abonará con independencia de los gastos de desplazamiento y viajes, así como del plus de Transporte.

A los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos propios, se les abonará 0'17 euros por kilómetro recorrido, salvo que la empresa facilite vehículo, automóvil de turismo o autobús autorizado por la Delegación de Industria y de Trabajo.

Los trabajadores que renuncien al traslado de residencia, pero no al nuevo puesto de trabajo, no tendrán derecho a la percepción de dietas y desplazamientos.

D) Desgaste de herramientas.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonará por este concepto 1,76 euros semanales a los oficiales de 1.ª y 2.ª, y 1,11 euros a la semana a los ayudantes y peones especializados.

E) 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 15.º Recibos de salario y modalidad de pago.

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

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

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

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque o talón, 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.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 16.º 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 incentivos material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

Artículo 17.º 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 18.º Comisión 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 45 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 19.º Condiciones de aplicación.

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

a) Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le deberá comunicar previamente, así como a sus representantes sindicales, si existiesen en el centro de trabajo.

b) Los resultados de la medición deberán ser firmados diariamente por las partes y, en caso de negativa de una de ellas, por dos testigos.

c) El período de medición mínimo deberá de ser de una semana, computando los resultados por el valor medio alcanzado en dicho período.

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

Artículo 20.º Periodo de adaptación.

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

Artículo 21.º Conservación del equipo mecánico.

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

Artículo 22.º Inclemencias del tiempo.

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

El trabajador queda obligado a recuperar el 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a su representante legal 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 23.º Presentación de partes de baja por enfermedad.

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

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

Artículo 24.º Periodo de prueba.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin

necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

Artículo 25.º Ceses y plazos de preaviso.

Cuando un trabajador desee cesar al servicio de una empresa, deberá avisar previamente, con una antelación mínima de 5 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 3 días de trabajo, 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 a la empresa con el enterado.

Artículo 26.º Corrección del absentismo.

Al objeto de combatir el absentismo y ante la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, las partes firmantes, atendiendo lo dispuesto en el artículo 67 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 27.º Clasificación profesional.

Hasta que se produzca la elaboración de la clasificación profesional en el Convenio General del Sector de la Construcción estará vigente lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28-8-1.970, y, especialmente, el artículo 100 y el anexo II de la misma.

Las partes acuerdan, no obstante, constituir una comisión paritaria a la que se atribuyen las funciones de elevar propuestas a la comisión paritaria sectorial de formación profesional del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 28.º Cartilla profesional.

Las partes firmantes del presente convenio instan a la Fundación Laboral de la Construcción para que proceda a la expedición y seguimiento de la cartilla profesional de la construcción.

Capítulo V. Modalidades de contratación.

Artículo 29.º Contrato para trabajo fijo en obra.

Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este contrato se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

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

Segundo.—No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos durante un período máximo de tres años consecutivos —salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término— sin perder dicha condición y devengando los conceptos

compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo V.

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

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

Quinto.—En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 4,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 30.º Otras modalidades de contratación.

Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, 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%, si la duración fuera igual o inferior a un año y del 4,5% si la duración fuera superior al año, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 período 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 en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

Artículo 31.º Contrato para la formación.

1. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecua-

do de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación en el Sector de la Construcción.

2. Se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

3. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

— Minusválidos.

— Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

— Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

— Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

— Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

4. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose 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.

Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en el artículo 32 del Convenio General del Sector, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera de dicho convenio.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas que expresamente hayan sido declaradas como especialmente tóxicas, penosas, peligrosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

5. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 2 de este artículo ni de dos años para los colectivos a los que se refiere el apartado 3 del mismo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 7 de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el párrafo 2.º del apartado tercero del artículo 29 de este convenio.

Expirada la duración máxima del contrato de formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

6. 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.

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

7. La retribución en los contratos de formación será la siguiente:

Tablas salariales trabajadores en formación (excepto colectivos del apartado 3)

1.º año	60%
2.º año	70%
3.º año	85%

Colectivos apartado

3 de este artículo	1.º año	95%
	2.º año	100%

Estos porcentajes se referirán al salario del nivel IX de las tablas del convenio aplicables en cada año.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo, y en ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El plus extrasalarial regulado en el artículo 14 del convenio se devengará en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

8. Toda situación de incapacidad temporal del contratado inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

9. Si concluido el contrato, el contratado 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.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4'5 por ciento, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

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.

Artículo 32.º 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.

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 35 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.

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el anexo VI del presente convenio. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores, y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada Inspección, según el artículo 11 de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Artículo 33.º Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo III de este convenio. 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, 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 en el acto de la firma del recibo de finiquito por un representante de los trabajadores, o, en su defecto,

de un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Capítulo VI. Complemento de la Seguridad Social

Artículo 34.º Compensación por enfermedad y accidente.

Con independencia de la indemnización que al trabajador pueda corresponderle por incapacidad temporal, la empresa viene obligada a satisfacer a su personal, a partir de los treinta días de duración de la enfermedad o a partir de los quince días en caso de accidente de trabajo y hasta el fin de la asistencia de la Seguridad Social, siempre y cuando el trabajador siga de alta en la empresa, una indemnización o compensación del 25% de la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador enfermo o accidentado. Este beneficio podrá cesar por negativa del trabajador al reconocimiento por el médico de la empresa.

Artículo 35.º Indemnización por muerte e incapacidad permanente absoluta.

En virtud de lo establecido en artículo 71 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 anexo I del convenio vigente.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 39.000 € para el año 2005.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 22.000 € para el año 2005.

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.

Artículo 36.º Jubilación.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

A. Jubilación forzosa.

Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B. Jubilación anticipada.

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

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 37.º Seguridad y salud en el trabajo.

Las partes signatarias acuerdan constituir la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el trabajo, integrada por cuatro representantes de Fevec y Asvecop, dos representantes de MCA-UGT y dos representantes de Fecoma-CC.OO.

Serán funciones de esta comisión:

— Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los gobiernos autonómicos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

— Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

— Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

— Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

— Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

De modo especial, la comisión centrará su actuación en la exigencia de cumplimiento de las normas de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y Real Decreto 1.627/97, de 24 de octubre.

Para asegurar su eficaz funcionamiento por la comisión de interpretación y vigilancia del convenio se redactarán las normas de funcionamiento de la comisión paritaria de seguridad y salud en el trabajo designando los miembros que deben constituirlo, con posibilidad de sustitución por técnicos especialistas en cada materia objeto de tratamiento y estableciendo el régimen y periodicidad de sus sesiones.

Artículo 38.º Trabajos tóxicos.

A los efectos de aplicación del artículo 64 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.

Capítulo VIII. Repercusión en precios

Artículo 39.º Cláusula de repercusión en precios.

La aplicación de las mejoras económicas del convenio tendrán repercusión en los precios, incluso entre las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costes salariales que este convenio determine.

Capítulo IX. Interpretación y normas supletorias.

Artículo 40.º Comisión paritaria.

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

Son funciones de su competencia:

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

Artículo 41.º Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este convenio regirán las normas contenidas en el Convenio General del Sector de la Construcción, Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 2002-2006 y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Artículo 42.º Cláusula 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 2005.

Artículo 43.º 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 44.º Cláusula de descuelgue.

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

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

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

Disposiciones adicionales.

Primera:

Fevec y Asvecop comunicarán a las centrales sindicales firmantes del presente convenio las presuntas irregularidades en cuanto a bajas por accidente o enfermedad, al objeto de una actuación conjunta ante los organismos competentes, tendentes al esclarecimiento de dichas situaciones.

Segunda:

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

Tercera:

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

A los efectos previstos en la normativa vigente, relativos a la elección de delegados de personal o miembros de comités de empresa, la antigüedad mínima en la empresa para ser candidato elegible será de tres meses.

En materia de representación de los trabajadores serán de especial cumplimiento las disposiciones contenidas en los artículos 108 a 111 del Convenio General del Sector.

Cuarta:

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión mixta sectorial de estudio de carácter autonómico, con la participación de las diferentes comisiones negociadoras de los convenios de la Construcción y Obras Públicas de las provincias de Valencia, Alicante y Castellón, para intentar, tras analizar y estudiar las diferentes peculiaridades de cada provincia, la consecución de un Convenio de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la Comunidad Autónoma Valenciana.

Anexo I. Retribuciones salariales 2005

Nivel	Salario base	Complemento de actividad	Pagas extraordinarias y vacaciones (por cada una)
Retribución mensual:			
II	1.002,76	366,81	1.738,53
III	778,47	289,05	1.351,75
IV	749,30	282,31	1.304,76
V	703,68	262,14	1.220,49
Retribución diaria:			
VI	22,10	11,11	1.190,80
VII	21,67	10,69	1.159,43
VIII	21,08	10,50	1.130,37
IX	20,36	9,84	1.082,22
X, XI	20,27	9,19	1.057,57
XII	20,22	9,11	1.054,34
XIII	15,02	7,21	791,24

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

Anexo II. Horas extraordinarias

Categoría	Días laborables	Domingos, festivos y nocturnas
Oficial 1.ª	8,75	14,43
Oficial 2.ª	8,36	13,79
Ayudante y peón especializado	8,18	13,46
Peón ordinario	8,15	13,39

Anexo III
Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Recibo finiquito N.º _____

D. _____

Con domicilio en _____

Que ha trabajado en la empresa _____

desde _____ hasta _____

con la categoría de _____

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

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

En _____ a _____ de _____ de _____

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

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

Fecha de la expedición

Sello y firma

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

(1) Sí 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 2005.

Fdo.: _____

Anexo V

Acuerdo entre empresa y trabajador fijo de obra (art. 28 CGSC)

Empresa _____

Trabajador _____

Categoría _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 12 de junio de 2002, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo « _____ » a partir del día _____ de _____ de 2005.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 2005.

El trabajador

La empresa

Anexo VI

Notificación de subcontrata en la actividad de construcción y obras públicas

La empresa _____, con domicilio en _____, CIF o NIF, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social _____, notifica a la empresa _____, domiciliada en _____, y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de _____, que con fecha _____ ha subcontratado los trabajos de _____ en _____ la obra de _____, sita en _____, con la empresa _____, domiciliada en _____, CIF o NIF. _____, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social _____, en la que la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de _____ trabajadores por las categorías y especialidades de _____, a _____ de _____ de _____

Firma y sello

Fdo.: _____

DNI: _____

Por triplicado