

Convenio Colectivo del Sector Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 224, de 20 de noviembre de 2018

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA

VIGENCIA: 1/1/2017 A 31/12/2018

Normas generales

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas y a los trabajadores que presten sus servicios en Navarra, y que estén encuadrados en las actividades de mármoles y piedras, constructores de edificaciones, constructores-promotores de edificaciones urbanas, albañilería, carpintería de armar, pintura, decoración en yeso y escayola, fabricación de yesos y cales, contratistas de obras públicas en general y empresas de obras públicas de ámbito nacional, canteras, graveras y areneras cuya materia se destina a construcción y no sean explotadas directamente por empresas constructoras, así como todas las actividades detalladas en el anexo II, apartado a) del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. El presente convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018. Su entrada en vigor se producirá, a todos los efectos, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra (BON). No obstante, las tablas salariales pactadas para el año 2018 tendrán efecto desde el día 1 de enero de dicho año.

2. Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, se aplicará lo establecido en el vigente artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de manera que para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3. Procedimiento de denuncia para la revisión del convenio.

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos del Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de doce meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Artículo 4. Articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa.

1. En consonancia con lo establecido en el artículo 12 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, son materias específicas de negociación en este Convenio las siguientes:

- a) El contenido obligacional del convenio.
- b) La concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el VI Convenio General del Sector de la Construcción.
- c) La distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios.
- d) Período de prueba.
- e) Desarrollo del régimen disciplinario.
- f) Concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el VI Convenio General del Sector de la Construcción.
- g) Aplicar los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir.
- h) Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- i) Cualesquiera otras materias remitidas por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

2. El presente Convenio será prevalente y por lo tanto gozará de prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior, y ello respecto de las materias específicamente citadas anteriormente, y de las acordadas en su ámbito.

Artículo 5. Incremento salarial.

Para el primer año de vigencia de este convenio, es decir, del 1 de enero a 31 de diciembre de 2017, ambas partes ratifican las tablas salariales aprobadas en Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de fecha 17 de noviembre de 2017, publicadas en el Boletín Oficial de Navarra número 38, de 22 de febrero de 2018.

Para el año 2018, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017 se incrementan en un 2 por ciento, con efectos de 1 de enero de 2018, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio, plus extrasalarial y horas extraordinarias.

Aquellas empresas que por su situación no pudieran asumir el incremento pactado en este Convenio y, por lo tanto, procedieran a no aplicar éste, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de 30 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, o de su revisión, en el Boletín Oficial de Navarra.

Revisión salarial

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, las partes negociadoras establecen que para los años 2017 y 2018 no habrá revisión salarial.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se pactan se consideran mínimas y en consecuencia, cualquier mejora que se establezca o se halle establecida, ya lo sea por voluntad de las empresas, contrato individual de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito inferior, prevalecerá sobre las aquí estipuladas, si superase a éstas y siempre calculadas en cómputo anual.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible y que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 8. Convenio general del sector de la construcción.

Dentro del sistema de prelación de fuentes normativas, se reconoce la aplicabilidad directa del Convenio General del Sector de la Construcción en el ámbito funcional y territorial de este Convenio, en los términos de los artículos 10 y 12 del citado Convenio General.

Hasta que no sean sustituidas por los mecanismos previstos en el propio Convenio General del Sector de la Construcción, regirá, en materia de clasificación profesional, la Tabla de niveles contenida en el Anexo X del C.G.S.C. y la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Artículo 9. Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en el presente Convenio, tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

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

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

La cuantía de las Gratificaciones Extraordinarias, y Vacaciones del presente Convenio no podrán ser absorbidos ni compensados por otros salarios superiores que otorgaren individualmente las empresas. Cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador, en cuanto a las gratificaciones extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 31 párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Inaplicación de condiciones de trabajo.

1.–Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

2.–Materias afectadas.

A tal efecto, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de

un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3.–Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por empleado” (es decir, dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente período) o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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

4.–Procedimiento.

4.1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 “Causas”, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En el supuesto de que en la empresa o centro de trabajo afectado no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del Sector al que pertenezca la empresa o centro de trabajo afectado y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros

efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

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

4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. “Causas” y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el punto 2. “Materias afectadas”, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación.

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

4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo V acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el punto 3. “Causas”.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

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

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio como la Estatal, dispondrán de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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

4.5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo V del presente Convenio, las

discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo V del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Tribunal Laboral de Navarra.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 116.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente artículo referente a “Inaplicación de Condiciones de Trabajo”, se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Contratación

Artículo 11. Contrato formativo.

El Contrato para la formación viene regulado, 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, para el adecuado desempeño de un oficio 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 titulación requerida para formalizar 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 hayan 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 hayan 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 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 formas que indica el artículo 12.3.

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.

Cuando no sea posible la formación presencial por estar el centro de formación a más de una hora de viaje o a más de 50 kilómetros, se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo.

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.

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

adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación es la que se determina en las Tablas Salariales anexas.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

j) El plus extrasalarial se devengará, por los contratados en formación, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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 de Navarra a través de sus centros 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.

Igualmente tendrá derecho a la indemnización referida en el párrafo anterior, a la finalización de su contrato, el trabajador con contrato en prácticas.

Artículo 12. Contrato para trabajo fijo de obra.

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

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1.a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores las condiciones de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 del E.T. o de subrogación.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período 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 IV y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4. 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 Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 VI Convenio General del Sector de la Construcción, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el período y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., 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 VI 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 E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

6. 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 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. 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 del Convenio, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado 6, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria del Convenio, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 13. Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b E.T.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima 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 considera 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.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el artículo 14.

Artículo 14. Otras modalidades de contratación.

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o 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 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Artículo 15. Prohibición del prorrateo de la indemnización por finalización de contrato.

Se prohíbe para los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el prorrateo de la indemnización por finalización de contrato regulada en los artículos 12.8 y 15 de este Convenio, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de la indemnización por finalización de contrato se considerará como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Retribuciones

Artículo 16. Retribuciones.

Las remuneraciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los grupos respectivos, serán las que figuran en las tablas y artículos del presente Convenio, y se regularán conforme a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción y lo dispuesto en los artículos siguientes.

De carácter salarial

Artículo 17. Salario base.

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

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre viene determinada para cada uno de los niveles y categorías, en el anexo de tablas salariales del presente Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras duren cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en las situaciones de Incapacidad Temporal.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, deberá incrementarse con la antigüedad en aquellos casos en que corresponda.

Artículo 19. Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

Se prohíbe, para los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el prorrateo de las pagas extraordinarias, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias se considerará como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) 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.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 20. Complemento convenio.

Al salario base se adicionará en concepto de complemento un plus en la cuantía que para cada nivel y categoría, se fija en la tabla del Anexo I. Este plus será devengado por la jornada normal efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto.

Las faltas de puntualidad o de asistencia, serán sancionadas con rigor dentro de las facultades que a este respecto autoriza la legislación vigente.

Artículo 21. Premios por antigüedad.

Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) del artículo 5 del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de la antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (Boletín Oficial del Estado de 21 de noviembre) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam”, se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

De carácter extrasalarial

Artículo 22. Plus extrasalarial.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo, que de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determina en el Anexo I de las tablas del Convenio.

Artículo 23. Dietas.

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

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medidas dietas si puede pernoctar en ella.

- a) 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.
- b) El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- c) Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.
- d) Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
- e) La dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero que en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
- f) Durante el año 2018, la dieta completa se abonará a razón de 32,95 euros diarios. El importe de la media dieta será de 13,57 euros por cada día.
- g) 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.

2. Por el contrario, si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año y del 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. A los efectos de lo regulado en este artículo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.
- b) Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

Artículo 24. Locomoción.

A.–Locomoción:

A efectos de su liquidación se acuerda:

a) El límite del casco urbano de Pamplona y Tudela se sitúa a los 4 km del edificio de la Diputación o Ayuntamiento respectivamente, por lo que dicho plus se devengará a partir del km 4.

El resto de Navarra comenzará a devengarse a partir de 2 km del Ayuntamiento o Concejo respectivo.

b) El precio del kilometraje se fija en 0,32 euros durante la vigencia del convenio. No obstante, en el caso de que por el Gobierno de Navarra se modificara la cuantía exenta de gravamen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ésta se actualizará mediante la aplicación del mismo porcentaje establecido para el incremento salarial.

c) En el supuesto de que la empresa proporcione vehículos de transporte personal sea o no utilizado, desaparecerá la obligación para aquella del pago de este devengo.

B.–Los trabajadores que presten sus servicios en centro de trabajo distinto de aquél para el que fueron contratados, y que como consecuencia del desplazamiento hubieran de recorrer más de 30 km en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se le abonará a prorrata del salario del Convenio, o se computará como jornada, a elección de la Empresa. Para el cálculo del tiempo se utilizará como factor de conversión, la velocidad media de 60 km/h.

Artículo 25. Desgaste de herramienta.

En las obras que la empresa no ponga herramientas de mano, durante el año 2018 abonará por este concepto a los oficiales y ayudantes 0,70 euros por día trabajado, siempre y cuando aporte las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.

No tendrá derecho al percibo de este devengo, el personal que no aportara a la obra su propio material de herramientas.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán obligatoriamente un mono o buzo cada seis meses, a todo el personal de la obra, así como el calzado adecuado para el desarrollo de su trabajo. En el supuesto de que el trabajador se despidiera voluntariamente de la empresa antes de transcurrir los seis meses correspondientes, habrá de devolver las prendas que le hubieran sido entregadas.

Igualmente cada trabajador tendrá a su disposición un casco de protección de cabeza, y para los trabajos en que fuera necesario un cinturón de seguridad.

Las empresas cuidarán por todos los medios posibles del uso de dichas prendas y demás medidas de seguridad.

No obstante, si cumplidos todos los trámites de advertencia, no se utilizaren las prendas, la empresa podrá proceder a la rescisión del contrato, si como consecuencia de la falta culpable del trabajador se sancionase a la empresa.

*Del tiempo de trabajo***Artículo 27. Jornada.**

La jornada ordinaria anual durante toda la vigencia de este Convenio, se establece en 1.728 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.

El tiempo de jornada se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se respetarán aquellas jornadas de prestación de servicios que real y efectivamente fueran inferiores a las contempladas en el presente Convenio, en cómputo anual, que vinieren rigiendo en cada centro de trabajo.

Las empresas elaborarán obligatoriamente, dentro del primer mes del año, de mutuo acuerdo con su Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores, los calendarios laborales de acuerdo con la jornada pactada a sus necesidades.

Los calendarios deberán constar de los siguientes puntos básicos:

- 1.º Días de trabajo.
- 2.º Jornada semanal.
- 3.º Jornada diaria.
- 4.º Vacaciones
- 5.º Descanso semanal y festivos.

Las horas anuales podrán distribuirse en jornada de lunes a viernes. Los sábados se considerarán como jornada ordinaria a los solos efectos de recuperación de horas motivada por inclemencias de tiempo, por circunstancias de la producción o las derivadas de fuerza mayor.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se podrá establecer la distribución variable de la jornada máxima anual sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Para el año 2018, se establece un calendario tipo, que se acompaña como anexo III y que será de aplicación a aquellas empresas que, transcurridos 30 días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Navarra, no lo tuvieren pactado con sus trabajadores.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, las empresas podrán renegociar el calendario establecido por razones técnicas, organizativas, de producción o las derivadas de fuerza mayor.

Artículo 28. 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.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se retribuirán conforme al anexo I de las tablas salariales.

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 para las mismas.

Artículo 29. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural computado desde el 1 de enero a 31 de diciembre. Si no mediare acuerdo entre empresa y trabajador respecto a la fecha de su disfrute, la mitad del período vacacional que le corresponda, lo disfrutará el trabajador en el período de tiempo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, a elección de éste. La otra mitad del período vacacional será disfrutado en la fecha que determine la empresa.

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

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

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.

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 aunque haya terminado el año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal.

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

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en el anexo I del Convenio, la cual deberá incrementarse con la antigüedad en aquellos casos en que corresponda.

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo tenga una duración inferior a un año y dicho período de tiempo esté distribuido en dos años naturales, si no hubieran disfrutado o no se les hubiera abonado las vacaciones que les correspondieran por el período de trabajo realizado en el primer año natural, las disfrutarán o les serán abonadas en su integridad a la finalización del contrato.

Artículo 30. Inclemencias.

Será la empresa quien tendrá la potestad para determinar la suspensión del trabajo, si bien deberá ponerlo en conocimiento de los delegados de personal.

La empresa abonará a los trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo.

Los trabajadores recuperarán el setenta por ciento (70 por 100) de la totalidad de las horas perdidas por inclemencias de tiempo y por aquellas causas recogidas en el artículo 70 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Las horas perdidas por estas causas se procurarán recuperar en los días inmediatamente posteriores a aquellos en que se haya producido tales circunstancias.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, regulada en el artículo 90 del VI Convenio General del Sector.

Todo lo anteriormente establecido, se efectúa con respeto total a cualquier otro acuerdo individual, entre empresa y trabajadores que mejore la situación prevista en este Convenio.

Artículo 31. Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 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 encuentre vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, de los cuales, al menos uno deberá ser laborable. En el 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 5 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los 5 días antes señalados.

La licencia contemplada en esta apartado b) se sustituirá por una licencia de 5 días, en el caso de que el nacimiento de hijo se produzca mediante cesárea, debiendo disfrutarse dicha licencia de una sola vez, sin posibilidad de fraccionamiento, dentro de los siete días siguientes al de la intervención.

- c) 1 día, por matrimonio de hijos.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador, que tendrán una duración de hasta 5 días naturales contados a partir del siguiente al del hecho causante.

En el 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 6 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los 6 días antes señalados.

- e) 3 días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 3 días naturales, por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo disfrutarse dicha licencia de una sola vez, sin posibilidad de fraccionamiento, dentro de los siete días siguientes al del hecho causante.
- g) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincida el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

- i) 1 día, por traslado del domicilio habitual.
- j) 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.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d), e), f) y g), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 2 días naturales, salvo para los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período 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.

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

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce 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 aquella.

El ejercicio de este derecho por parte de la trabajadora 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.

Artículo 32. Excedencias por cuidado de hijo o familiares.

A.-Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea

por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

B.—También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo pacto en contrario, los trabajadores para atender el cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los párrafos anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o fraccionada y, en este último caso, por períodos mínimos de 6 meses. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

No obstante lo anterior, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

Artículo 33. Retirada del permiso de conducir.

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del recorrido del servicio o fallo mecánico, le fuera retirado a aquél el permiso de conducir, la empresa le respetará mientras esto ocurra sus percepciones y puesto de trabajo, viniendo el trabajador obligado a prestar sus servicios durante ese tiempo, en el puesto de trabajo que la empresa le asigne.

Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 34. Repercusión en precios.

La aplicación de las mejoras económicas del Convenio, tendrá repercusión en precios, incluso entre las personas 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.

Artículo 35. Seguro.

Se establecen, durante toda la vigencia del Convenio, las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

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

- b) En el supuesto de producirse una incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se fija una indemnización de 29.240 euros.
- c) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se fija una indemnización de 47.960 euros.

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) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de 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 aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

Artículo 36. Póliza de seguro de responsabilidad civil.

Todas las empresas del sector contratarán una póliza de seguro de Responsabilidad Civil General y Patronal con un capital mínimo de sesenta mil (60.000) euros.

Artículo 37. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos que se realicen al personal afectado por este Convenio, versará sobre:

- a) Exploración general: Electrocardiograma, control de tensión y vista, exploración de columna vertebral y aparato locomotor.
- b) Análisis:
 - 1.–Sangre: Hematíes, hemoglobina, valor globular hematocrito. Otros de sangre según historial del individuo, edad, colesterol, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.
 - 2.–Orina: densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimento.
- c) Reconocimientos especiales para la profesión:
 - 1.–Gruistas: vértigo y vista.
 - 2.–Barrenistas: silicosis.
 - 3.–Operarios de maquinaria de movimientos de tierra: oído, aparato locomotor, vista y silicosis.

Dichos resultados se entregarán a los trabajadores.

En el caso de cambio de empresa durante el período del año antes citado, el trabajador aportará los resultados del reconocimiento de la última empresa donde trabajó.

Igualmente se aplicará al respecto lo estipulado en el artículo 20 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 38. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

a) En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará los porcentajes que a continuación se detallan, del Salario Base, Complemento Convenio y del concepto indemnizatorio Plus Extrasalarial.

Estos porcentajes son los siguientes:

- a. 75% del 1.º al 14.º día de baja, ambos inclusive.
- b. 85% del 15.º al 29.º día de baja, ambos inclusive.
- c. 100% a partir del 30.º día de baja.

Este porcentaje del 100% a partir del 30.º día, no se pagará si el absentismo de la empresa en el mes anterior a la incidencia supera el 5%. Será obligación del empresario facilitar al trabajador o a sus representantes sindicales, los citados datos de absentismo. En caso de incumplimiento por parte de la empresa pagará el 100%.

b) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, considerándose como tal el accidente con fractura ósea, lesión muscular y otros accidentes cuya lesión sea objetivamente determinable, y en los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, considerándose como tal la silicosis y Dermatitis y cualquier otra avalada por el Instituto de Salud Laboral u Organismo similar, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la cuantía de los conceptos de la tabla anexa, Salario Base y Complemento de Convenio.

Las prestaciones complementarias anteriormente citadas serán abonadas mientras el trabajador mantenga su relación laboral con la empresa, y en consecuencia, cuando ésta se extinga, extinguirá simultáneamente el derecho a la percepción de dichas prestaciones complementarias, aun cuando el trabajador estuviese en situación de I.T. por enfermedad o accidente de trabajo.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal percibirán las gratificaciones extraordinarias estipuladas en la cuantía especificada en la tabla anexa.

Será requisito necesario para tener derecho al citado complemento, la presentación en tiempo y forma de los partes de alta, de baja y de confirmación de la misma, de acuerdo con la legislación vigente.

Las partes firmantes reconocen que el absentismo fraudulento supone un importante problema y que para su reducción se han de tener en cuenta los siguientes requisitos: la presentación del trabajador en el puesto de trabajo, la adecuada organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, unido a la adecuación de las condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo, pasando por una eficaz protección de la salud física y mental de los trabajadores. Por consiguiente, para conseguir de una forma más eficaz reducir el absentismo, se procurará tener presentes los convenios referentes a la materia de la O.I.T.

Por otra parte los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a organización de trabajos y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física o mental del trabajador.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1.º A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar sus reducciones.

2.º A gestionar la Seguridad Social el control de las bajas que puedan parecer abusivas por ambas partes. A tal efecto una vez firmado el Convenio y en el plazo de un mes, las Centrales Sindicales firmantes del mismo se comprometen a gestionar, junto a las Asociaciones Empresariales, ante el Delegado de Sanidad y Seguridad Social, la puesta en práctica de las medidas que la ley prevé para evitar el absentismo fraudulento (partes de baja, seguimiento de enfermos, partes de confirmación).

3.º Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sea de un sólo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o en su defecto, justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo, cuando el trabajador tuviere derecho a ella.

Los trabajadores que se encuentren de baja por enfermedad o accidente de trabajo, vendrán obligados a pasar el o los reconocimientos médicos que la empresa estime oportunos y con el personal sanitario que ésta les indique.

En el supuesto de que el médico, servicio o persona designada por la empresa determinara la inexistencia de causas suficientes de enfermedad justificativa de la no asistencia al trabajo, lo pondrán en conocimiento de la empresa, la que a su vez podrá eliminar, respecto a la persona afectada, los complementos que se recogen en este artículo.

En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

4.º Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal de baja, en los plazos legalmente establecidos.

5.º Las partes firmantes consideran como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

Artículo 39. Jubilación.

A.–Jubilación forzosa.

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, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

2. 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 12, ala 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 13 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

3. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan. Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

1.º Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional

de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2.º Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

4. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

5. 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, grupos profesionales, 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, en los términos previstos en la disposición adicional primera de este Convenio.

B.–Jubilación anticipada.

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

C.–Jubilación parcial.

Las empresas vendrán obligadas a aceptar las solicitudes de jubilación parcial de los trabajadores que, habiendo cumplido los 63 años, reúnan las condiciones generales exigidas por la legislación vigente en el momento de la solicitud, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, con excepción de la edad.

Artículo 40. Tablas de rendimientos.

Hasta tanto se lleve a cabo lo previsto en el artículo 41 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, regirán las tablas de productividad aprobadas hasta la fecha y que fueron publicadas en el Boletín Oficial de Navarra de 4 de julio de 1980.

Artículo 41. Justificante de afiliación.

Las empresas, a petición del trabajador, estarán obligadas a facilitar a los mismos una fotocopia del documento de alta en la Seguridad Social, dentro de los diez días siguientes a que se produzca su incorporación a la empresa.

Asimismo, las empresas vienen obligadas a exponer en el tablón de anuncios, dentro del mes siguiente a aquél al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización a la Seguridad Social o copia autorizada del mismo.

Artículo 42. Fecha ingreso en la empresa.

Las empresas vendrán obligadas a reflejar en la nómina la fecha de ingreso en la misma de los trabajadores.

Artículo 43. Cesés.

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

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

Las empresas, por su parte, vendrán obligadas a preavisar puntualmente por escrito con 15 días de antelación a la fecha de finalización de contrato, como mínimo, comprometiéndose a abonar al trabajador el importe del salario y complementos de este Convenio por cada día de retraso en el preaviso.

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

El trabajador que cese voluntariamente en el trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y con un mínimo de 15 días de antelación a su cese; de no hacerlo, se le podrá descontar de la liquidación, un día de salario por cada día de retraso.

Artículo 44. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, deberá ser conforme al modelo que figura como anexo II de este Convenio editado por la Confederación Nacional de la Construcción.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por las Organizaciones Patronales correspondientes, tendrá validez únicamente dentro de los 15 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.

No obstante lo anterior, si no se le hubiere entregado al trabajador la propuesta de finiquito junto con la carta de cese, el trabajador dispondrá de un plazo de 15 días para reclamar en caso de disconformidad con el mismo, incluso después de haberse firmado.

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

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Órganos de representación de la empresa

Artículo 45. Órganos de seguridad e higiene en el trabajo.

Serán de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas que la desarrollen, así como las contenidas en el Libro Segundo del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán una vez al mes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia siempre que exista riesgo inminente para las personas y/o cosas.

Los miembros del Comité y Delegados de Prevención, dispondrán de una hora semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

En el supuesto de que las normas de desarrollo de la Ley 31/1995 o las disposiciones contenidas en el Libro Segundo del VI Convenio General del Sector de la Construcción, establezcan una regulación distinta a la expuesta en los dos párrafos anteriores, éstos quedarán sin efecto aplicándose las disposiciones contenidas en las referidas normas de desarrollo o aquéllas que pudieran derivarse de la aplicación del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 46. Comités de empresa o delegados de personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán la composición, funciones y garantías reconocidas en los artículos 61 y ss. del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 105 y 106 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Los miembros del Comité de Empresa así como los Delegados de Personal podrán acumular en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo legal las horas que a estos efectos les otorga la Ley.

La acumulación se realizará por semestres naturales, debiendo comunicarse trimestralmente a la empresa las horas a utilizar durante dicho período de tres meses.

Las ausencias al trabajo deberán ser comunicadas a la empresa por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal por escrito y con 48 horas de antelación.

Asimismo no se computarán, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en lo que se refiere a la celebración de sesiones y cuando la empresa en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Formación profesional

Artículo 47. Formación profesional.

Ambas partes declaran:

1. El sector demanda trabajadores cualificados.
2. Las empresas a través de las organizaciones empresariales deben fijar, de acuerdo con los sindicatos las necesidades para los próximos años, de conformidad con el desarrollo previsto, tanto cualitativa como cuantitativamente.

Ello hace preciso realizar el plan de necesidades formativas de la construcción y renovarlo periódicamente.

3. La renovación del sector pasa por la formación de los jóvenes y el perfeccionamiento de los trabajadores aprovechando los períodos de paro coyuntural, asimismo debe posibilitarse el acceso de los trabajadores en activo a cursos de reciclaje.

4. La construcción debe ser un sector en el que se pueda progresar, de forma que cada trabajador en función de su capacidad, esfuerzo y voluntad pueda llegar hasta donde se proponga, es decir, le sea posible hacer “carrera en la construcción”.

Para que esto ocurra se ha de cambiar la imagen del sector.

5. La formación y niveles deben ser los mismos cualquiera que sea su procedencia, MEC, INEM, CC.AA., etc.

Esto exige la participación de organizaciones empresariales y sindicatos en la creación, desarrollo y control de las acciones formativas de esos organismos.

6. El sector debe recuperar la parte que le corresponda de las cuotas de formación para su propio desarrollo, además de las provenientes de otros fondos (MEC, FSE, etc.) para dar respuesta a sus necesidades.

7. Las singulares características del sector y la diversidad de especialidades que lo componen exigen la creación de centros propios conectados con la realidad de la construcción.

Esto exige la preparación de formadores y monitores salidos de la construcción, preparados y reciclados convenientemente.

8. La Fundación Laboral de la Construcción de Navarra es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes de este Convenio, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio.

El Consejo Territorial de Navarra de la Fundación Laboral de la Construcción, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, previamente establecidas, elaborará el plan de actuaciones de la Fundación Laboral de la Construcción en su ámbito territorial de acuerdo con sus fines.

El Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción de Navarra, representará a la misma ante las Administraciones Públicas y demás corporaciones y entidades de su ámbito territorial.

La gestión de los medios, aportaciones empresariales y recaudación de otros recursos se llevará a cabo en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, dentro del marco de la Fundación Laboral de la Construcción.

Los recursos económicos que tengan carácter finalista o aquéllos, que se obtengan de las Administraciones Públicas del ámbito autonómico, se ingresarán en una Entidad Bancaria de Navarra, a nombre de la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 48. Formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la Fundación Tripartita, gestionadas por la Comisión Territorial de Navarra de la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.
- b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquéllos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrán concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

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

A través de la negociación colectiva se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 12 del IV ANF– procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales y, por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa.

Artículo 49. Sometimiento al tribunal de solución de conflictos laborales de Navarra.

1. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2. Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación a excepción de aquellos que versen sobre reclamaciones en los que se ejerciten pretensiones en materia electoral, de Seguridad Social, y tutela de libertad sindical, derechos fundamentales y aquellos otros que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas de retribución anexas, textos, tablas de rendimiento que se incorporan a este Convenio, forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal dedicado al manejo de grúas torre, definidas en el Real Decreto 2291/1985 por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención y por el Real Decreto 836/2003, que deberán disponer del correspondiente carné profesional de operador de grúa torre según determina la Orden Foral 65/2000, tendrán la categoría profesional de Oficiales de 1.^a

Por otra parte, se encuadran las categorías profesionales que se citan en los niveles que a continuación se detallan:

–Técnico Superior de Prevención:

- a) Licenciado Superior: Nivel II.
- b) Diplomado: Nivel III.

- Técnico Intermedio de Prevención: Nivel VII.
- Técnico Superior de Construcción (F.P. grado superior): Nivel VI.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, integrada por las organizaciones firmantes, con las funciones que se especifican en el apartado 2.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio.

La convocatoria de reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) En el caso de que tras el correspondiente período de consultas establecido en el artículo 41 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 a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del Anexo VI 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 Tribunal Laboral de Navarra acompañada del Acta del Anexo VI 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 período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En el supuesto de que en la empresa o centro de trabajo afectado no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del Sector al que pertenezca la empresa o centro de trabajo afectado y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

f) 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.

3. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el artículo 1 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.

4. 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.

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

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

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

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

7. 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 2, letra e) y en el artículo 10 Inaplicación Condiciones de Trabajo, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 23 de febrero por Resolución de la Dirección General de Empleo de 10 de febrero de 2012 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

8. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el artículo 34.2 del E.T.

Los procedimientos así como y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 74 a 78 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento y aceptación del Convenio en todos sus términos durante la vigencia del mismo, sin que se alteren sus escalas salariales salvo en los supuestos previstos en el artículo 5.º de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Ambas partes firmantes de este Convenio acuerdan comprometerse a que en el caso de que los trabajadores integrados en las plantillas de las empresas de construcción decidieran llevar a efecto el

ejercicio de la huelga o por las empresas el cierre patronal, habrán de someterse con carácter previo a una mediación ante la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio. Una vez intentada la mediación sin avenencia, las Centrales Sindicales firmantes y las Asociaciones Empresariales de mutuo acuerdo y en el mismo acto designarán una persona o más, siempre en número impar, que con carácter de mediadores, intenten la avenencia.

En ningún caso, queda excluido que durante este procedimiento pueda efectuarse una mediación por parte de la Inspección de Trabajo así como cuantas se recojan en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Las empresas se comprometen, en el momento en que se produzca la revisión o firma del Convenio, a pagar, a aquellos trabajadores que estuvieran o hubieran estado prestando sus servicios en las mismas, los atrasos que pudieran haberse producido con motivo de la revisión o vigencia del nuevo Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Empresas de trabajo temporal. Contratos de puesta a disposición

De conformidad con el artículo 8.b) de la 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 VI Convenio General para el Sector de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

- a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos 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 jornada, las horas extraordinarias, los períodos 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. Esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del VI Convenio General para el Sector de la Construcción. 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 aquélla. 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Igualdad de oportunidades y no discriminación

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 trato 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.

Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de mayo, 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. Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven al cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A.–Concepto de los planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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.

B.–Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos.

- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C.–Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptará medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D.–Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes Disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los contratos regulados en el presente Convenio que estén vigentes en el momento de su entrada en vigor, continuarán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

ANEXO I

Tabla de retribuciones brutas del convenio de la construcción y obras públicas de Navarra

Efectos: 1-1-2018 a 31-12-2018.

Incremento: 2,00%.

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPLEMENTO CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
II Titulado Superior	2.253,52	595,94	70,25	2.919,72	3.716,58	3.716,58	3.716,58	43.266,67
III Titulado Medio	1.849,30	500,73	70,25	2.420,28	3.080,54	3.080,54	3.080,54	35.864,67
IV Encargado General	1.790,63	486,14	70,25	2.347,02	2.996,08	2.996,08	2.996,09	34.805,52
V Jefe Admon. 2. ^a	1.606,34	439,95	70,25	2.116,53	2.701,00	2.701,00	2.701,00	31.384,87
VI Delinante 1. ^a	1.377,99	383,71	70,25	1.831,95	2.335,91	2.335,91	2.335,90	27.159,17
VII Capataz	1.353,17	381,30	70,25	1.804,73	2.299,14	2.299,14	2.299,15	26.749,41
VIII Oficial 1. ^a	1.323,12	384,09	70,25	1.777,46	2.262,43	2.262,43	2.262,44	26.339,44
IX Oficial 2. ^a	1.163,97	349,99	70,25	1.584,22	2.013,61	2.013,61	2.013,61	23.467,24
X Especialista	1.095,76	338,65	70,25	1.504,66	1.910,15	1.910,15	1.910,15	22.281,74
XI Peón Especializado	1.077,09	340,63	70,25	1.487,98	1.887,30	1.887,30	1.887,30	22.029,61
XII Peón Ordinario	1.039,39	335,50	70,25	1.445,14	1.831,23	1.831,23	1.831,23	21.390,28
XIII Aspirante Admon.	738,87	238,82	70,25	1.047,94	1.328,34	1.328,33	1.328,33	15.512,41
XIV Aprendices:								
De 16 y 17 años: primer año	640,19	192,49	70,25	902,94	1.107,48	1.107,48	1.107,48	13.254,79
De 16 y 17 años: segundo año	698,38	210,00	70,25	978,64	1.208,16	1.208,16	1.208,16	14.389,50
De 18 a 21 años: primer año	756,58	227,50	70,25	1.054,34	1.308,85	1.308,84	1.308,84	15.524,22
De 18 a 21 años: segundo año	814,78	244,99	70,25	1.130,03	1.409,53	1.409,53	1.409,53	16.658,94

Tabla de retribuciones por hora efectiva de trabajo

Jornada anual: 1.728 horas efectivas.

Efectos: 1-1-2018 a 31-12-2018.

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPLEMENTO CONVENIO (euros)	PLUS EXTRAS (euros)	TOTAL HORA TRABAJADA (euros)
VI Delinante 1. ^a	8,77190	2,44261	0,44722	11,66173
VII Capataz	8,61394	2,42725	0,44722	11,48841
VIII Oficial 1. ^a	8,42267	2,44501	0,44722	11,31490
IX Oficial 2. ^a	7,40953	2,22797	0,44722	10,08472
X Especialista	6,97532	2,15574	0,44722	9,57828
XI Peón Especializado	6,85649	2,16835	0,44722	9,47206
XII Peón Ordinario	6,61649	2,13571	0,44722	9,19941
XIII Aspirante Admon.	4,70349	1,52026	0,44722	6,67097
XIV Formación:	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
De 16 y 17 años: primer año	4,07528	1,22537	0,44722	5,74787
De 16 y 17 años: segundo año	4,44573	1,33680	0,44722	6,22976
De 18 a 21 años: primer año	4,81618	1,44822	0,44722	6,71162
De 18 a 21 años: segundo año	5,18669	1,55957	0,44722	7,19349

Nota: En el precio/hora no están incluidas las pagas extraordinarias de Julio y Navidad ni Vacaciones.

Precio de la hora extraordinaria

Efectos: 1-1-2018 a 31-12-2018.

NIVELES	VI Delineante 1. ^a (euros)	VII Capataz (euros)	VIII Oficial 1. ^a (euros)	IX Oficial 2. ^a (euros)	X Especialista 1. ^a (euros)	XI Peón Especializado (euros)	XII Peón Ordinario (euros)	XIII Aspirante Admon. (euros)
Hora Extraordinaria	21,28	20,93	20,55	18,15	17,15	16,93	16,38	11,60

NIVELES	XIV Formación 16 y 17 años primer año (euros)	XIV Formación 16 y 17 años segundo año (euros)	XIV Formación 18 a 21 años primer año (euros)	XIV Formación 18 a 21 años segundo año (euros)
Hora Extraordinaria	9,99	10,88	11,80	12,70

Nota: Ver artículo número 29 del Convenio de la Construcción.

Otros conceptos economicos sujetos a revision:

Artículo 23. Dietas.	
Dieta completa	32,95 euros/día
Media dieta	13,57 euros/día

ANEXO II

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

N.º

RECIBO DE FINIQUITO

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

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

..... a de de

El trabajador (1)
usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

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

Fecha de la expedición

SELLO

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

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

ANEXO III

Calendario laboral 2018 (Jornada 1.728 horas)

ENERO						
L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
Días Laborables						22

FEBRERO						
L	M	M	J	V	S	D
5			1	2	3	4
6	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			
Días Laborables						20

MARZO						
L	M	M	J	V	S	D
9			1	2	3	4
10	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
Días Laborables						20

ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D
13						1
14	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
Días Laborables						20

MAYO						
L	M	M	J	V	S	D
18		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
Días Laborables						22

JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D
22				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
Días Laborables						21

JULIO						
L	M	M	J	V	S	D
26						1
27	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
Días Laborables						22

AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D
31		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
Días Laborables						22

SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
35					1	2
36	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
Días Laborables						20

OCTUBRE						
L	M	M	J	V	S	D
39	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
Días Laborables						22

NOVIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
43					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
Días Laborables						21

DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
47						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
Días Laborables						18

Sábados	
Domingos y festivos	11 días
Exceso de jornada	11 días

Total horas año 2018 (250 días)	2.000
Horas 30 días vacaciones ⁽¹⁾	176
Fiesta local municipal ⁽²⁾	8
Compensación jornada ⁽³⁾	88
Horas efectivas	1.728

- (1) Equivalente a 22 días laborables.
- (2) Además de las señaladas, una fiesta local fijada a propuesta de los Ayuntamientos. Resoluciones 210/2015 (BON 128 de 3 de julio 2015); 486/2015 (BON 249 de 16 de diciembre 2015); 116/2016 (BON 18 de 28 de enero 2016).
- (3) Las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días señalados como Compensación de Jornada, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre Empresa y trabajadores que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

ANEXO IV

Modelo de renovación de contrato fijo de obra

EMPRESA

TRABAJADOR

CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del vigente Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra, suscrito con fecha de de 20....., de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “.....” a partir del día de de 20.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en a de de 20.....

El trabajador,

La empresa,

ANEXO V

*A la Comisión Paritaria del Convenio
Inaplicación de condiciones de trabajo*

ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa

Nombre o razón social

C.I.F. Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La empresa

y su Representación de los Trabajadores, comunican que ha finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 7 del vigente Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras Públicas y al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

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

Ambas partes Empresa y Representación de los Trabajadores se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del Tribunal Laboral de Navarra.

En a, de de

Firmado
Representación trabajadores

Firmado
Empresa

ANEXO VI

*A la Comisión Paritaria del Convenio
Modificación sustancial de condiciones de trabajo*

ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa

Nombre o razón social

C.I.F. Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La empresa y su Representación de los Trabajadores, comunican que ha finalizado sin acuerdo la modificación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Ambas partes Empresa y Representación de los Trabajadores se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del Tribunal Laboral de Navarra.

En a, de de

Firmado
Representación trabajadores

Firmado
Empresa