

NAVARRA

1. Texto convenio colectivo 2022-2024.
2. Calendario laboral 2023.

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 69C/2023, de 30 de marzo, de la directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra (código número 31002805011981), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 7 de marzo de 2023, suscrito el 24 de febrero de 2023 por la representación empresarial y por la representación sindical del mismo (UGT y CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 30 de marzo de 2023.–La directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

[Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra](#) (PDF).

F2305405

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

Boletín Oficial de Navarra número 90, de 2 de mayo de 2023

ACTA

En Pamplona, siendo las 9,30 horas del día 24 de febrero de 2023 se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra, con la asistencia de los representantes que a continuación se relacionan:

REPRESENTACION EMPRESARIAL

Por A.C.P.:

D. Juan Las Navas Lacalle.

D.^a Elena Modrego Ochoa.

D. Alberto Zoco Huarte

Por ANECOP:

D. Josetxo Iriguibel López.

D. Juan Ignacio Sanchez Ezcaray.

REPRESENTACION SOCIAL

Por la Central Sindical UGT.:

D. Demetrio Muñoz Ruiz.

Por la Central Sindical CC.OO.:

D.^a Pilar Piñeiro Gallego.

Abierto el acto se da cuenta del texto del Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra, elaborado en sesiones anteriores por las partes signatarias de este Acta y a tal efecto se acuerda:

Primero.–Los representantes de las Asociaciones Empresariales y Centrales Sindicales relacionadas en el encabezamiento, aprueban y suscriben el texto del Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra, que se une a la presente Acta y que consta de 50 artículos, 2 disposiciones transitorias y 9 disposiciones adicionales, además de los anexos I, de Tablas Salariales 2022, 2023 y 2024 y las de Aportaciones de empresa al Plan de Pensiones ; II, Finiquito; III, Modelo renovación contrato fijo obra; IV y V, Modelos de acta de desacuerdo Inaplicación y Modificación sustancial de condiciones de trabajo, respectivamente.

Segundo.–En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, remitir el original del texto del Convenio aprobado a la Autoridad competente a los efectos de registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes, en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

Por A.C.P.

Por U.G.T.

Por ANECOP

Por CC.OO.

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

Vigencia: 1/1/2022 a 31/12/2024

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 2024. 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 los años 2022 y 2023 tendrán efecto desde el día 1 de enero de cada 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, al Servicio de Trabajo 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 2022, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2021, se incrementan en un 3 por ciento, con efectos de 1 de enero de 2022, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

Para el año 2023, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementan en un 3 por ciento, con efectos de 1 de enero de 2023, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

Y para el año 2024, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en un 2,75 por ciento, con efectos de 1 de enero de 2024, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

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.

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del IPC de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicados por el INE, se situara en un nivel superior al 10% y siempre con un máximo del 13%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos de manera que el 50% de ese exceso irá a incremento salarial en tablas y el otro 50% a aportación al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025.

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.

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 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. Contratos formativos.

1. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo- formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e

integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. 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.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición

de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas del Convenio provincial para el nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

- 60% el primer año.

- 75% el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

3. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 12. Contrato de fijo discontinuo.

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito personal del presente Convenio, establecido en el artículo 1, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo-discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas).
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad. Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del E.T. se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento, de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículos.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículos de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito de este convenios colectivos provincial se podrá desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

Artículo 13. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato 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, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

Artículo 14. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General del Sector 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) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas 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 establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los 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 indicado convenio colectivo sectorial 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 de la persona trabajadora.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción. Las personas trabajadoras cedidas 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 las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas 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 las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

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

Se prohíbe para los contratos regulados en los artículos 12, 13 y 14 del presente Convenio, el prorrateo de la indemnización por finalización de contrato, 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”.

Artículo 21.Bis. Plan de pensiones.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 52 bis del Convenio General del Sector de la Construcción.

*De caracter 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 medias 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) Las 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) El importe de las dietas durante el período de vigencia del convenio será:

–Durante el año 2022, la dieta completa se abonará a razón de 36,36 euros diarios. El importe de la media dieta será de 14,99 euros por cada día.

–Durante el año 2023, la dieta completa se abonará a razón de 37,45 euros diarios. El importe de la media dieta será de 15,44 euros por cada día.

–Durante el año 2024, la dieta completa se abonará a razón de 38,48 euros diarios. El importe de la media dieta será de 15,86 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 presente 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 la vigencia del presente convenio 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 2020, 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 tuvieran 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. Registro diario de la jornada.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 67 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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, fijándose como fecha de efectos el primer día laborable a partir del hecho causante.

b) En caso de nacimiento o adopción se aplicará la normativa vigente en cuanto a permisos por nacimiento.

No obstante, si el trabajador no tuviera cotizado el tiempo de 180 días, dispondrá de 3 días naturales, 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 u 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 imprescindible para acompañamiento a familiares de primer grado a consultas médicas especializadas o tratamientos oncológicos.

i) 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.

j) 1 día, por traslado del domicilio habitual.

k) 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. Permiso de lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumularlo en igual duración y con la misma finalidad. Todo ello, conforme a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Reducción de jornada por guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, su reincorporación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

5. Reducción de jornada por cuidado de familiares. 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, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

Artículo 33. Excedencias por cuidado de hijo o familiares.

A. Los trabajadores 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. 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 34. 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 35. 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 36. 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 37. 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 38. 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. Gruístas: 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 39. 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 40. Jubilación.

A.–Jubilación anticipada.

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

B.–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 41. 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 42. 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 43. 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 44. Ceses.

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 45. 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 46. 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 47. 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 104 y 105 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 48. 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 49. 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) sub 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 registrarán 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 50. 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 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 TRANSITORIA PRIMERA

Contrato fijo de obra

1. 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 y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

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. Su formalización se hará siempre por escrito.

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 la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

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, conforme a lo establecido en 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 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 periodo 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 anteriormente citado.

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 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 aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

Este supuesto no será de aplicación en 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 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 y 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, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Otras modalidades de contratación.

Regulación anterior al Real Decreto-ley, de 28 de diciembre

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato 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, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1,c) del E.T.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1,b) del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General del Sector 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 establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los 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 indicado convenio colectivo sectorial 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 sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

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

4. El contrato para la formación y el aprendizaje 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, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

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

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

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje 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, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

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

g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

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

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 y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo:

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

- 1.er año: 60 por 100.

- 2.º año: 70 por 100.

- 3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

- 1.er año: 95 por 100.

- 2.º año: 100 por 100.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, 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.

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

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 lograra 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

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, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de 50 o más trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, y dispondrán de plazo para su aprobación hasta el 8 de marzo de 2022, conforme a la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, 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 50 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 ADICIONAL OCTAVA

Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y Sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.—Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.—Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria.—El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Navarra.

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contrataciones de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Siniestralidad laboral

A la vista de la evolución de los datos de siniestralidad laboral en el sector de la construcción en nuestra Comunidad Foral de Navarra, desde la legitimidad que nos otorga la legislación laboral, todo lo dispuesto en las disposiciones normativas del Convenio General del Sector y en el Libro Segundo, relativo a seguridad y salud en el sector de la Construcción, es considerado disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan:

1. Promover la creación de una Comisión Autonómica compuesta por el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSPL), una representación del Gobierno foral otra de la Fundación Laboral de la Construcción de Navarra (FLC). Esta comisión tendrá el cometido de encargar un estudio sobre las causas de la siniestralidad laboral en el sector en Navarra.

También analizará los datos de los de los que dispone el INSPL sobre las causas por las que se producen dichos accidentes graves y mortales, a partir de la información de la que dispone el INSPL sobre las causas por la investigación exhaustiva de los accidentes.

2. Creación de la Figura del Delegado Territorial de Prevención de Riesgos Laborales de la Obra Pública y el Sector de la Construcción de Navarra. Esta figura de nueva creación en el convenio, estará especializada en la normativa general y específica propia del sector. Tendrá potestad de acceso a los centros de trabajo para desarrollar sus funciones de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa legal en todas las empresas del sector. Como mínimo, se articulará un delegado territorial para obra pública y otro para el resto del sector.

3. Extender la obligatoriedad de la TPC a todos los trabajadores del sector, no solamente a los del ámbito funcional del Convenio, sino a todas las actividades profesionales que intervienen en el sector de la Construcción. Así mismo, consideramos necesario buscar fórmulas para la formación, en materia de prevención específica, de los trabajadores inscritos en el Registro Público de Empleo en el sector de la Construcción. Y, a la finalización del periodo establecido en el Convenio General para la renovación de la TPC, regular y llevar a cabo formación de reciclaje. Estas materias serán abordadas en el marco de la FLC de Navarra para, el desarrollo y la concreción de sus contenidos y, en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio, para su puesta en marcha.

4. La FLC planteará convenios con el Servicio Navarro de Empleo (SNE) que otorguen la suficiente financiación a estas actividades, de forma que alcancen a todos los trabajadores que operan en el sector, no solamente en el ámbito funcional del mismo, sino también a los de actividades que intervienen en el sector y pertenecen a otros ámbitos funcionales, así como a los inscritos en el Registro Público de Desempleo en el sector de la Construcción, también con la tarjeta de mejora de empleo y la formación de reciclaje para todos los trabajadores al vencimiento de su TPC en su renovación.

ANEXO I

 TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DEL CONVENIO
DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA

Efectos: 1-1-2022 a 31-12-2022. Incremento: 3,00%

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRA SAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
II Titulado Superior	2.487,42	657,79	77,54	3.222,77	4.102,34	4.102,34	4.102,34	47.757,45
III Titulado Medio	2.041,24	552,70	77,54	2.671,49	3.400,27	3.400,27	3.400,27	39.587,18
IV Encargado General	1.976,49	536,60	77,54	2.590,63	3.307,05	3.307,05	3.307,06	38.418,10
V Jefe Admon. 2. ^a	1.773,07	485,61	77,54	2.336,21	2.981,34	2.981,34	2.981,34	34.642,41
VI Delinante 1. ^a	1.521,02	423,53	77,54	2.022,09	2.578,36	2.578,36	2.578,35	29.978,10
VII Capataz	1.493,62	420,87	77,54	1.992,05	2.537,77	2.537,77	2.537,79	29.525,82
VIII Oficial 1. ^a	1.460,45	423,96	77,54	1.961,95	2.497,25	2.497,25	2.497,27	29.073,29
IX Oficial 2. ^a	1.284,78	386,32	77,54	1.748,65	2.222,61	2.222,61	2.222,61	25.902,98
X Especialista	1.209,49	373,80	77,54	1.660,83	2.108,41	2.108,41	2.108,41	24.594,43
XI Peón Especializado	1.188,88	375,98	77,54	1.642,42	2.083,18	2.083,18	2.083,18	24.316,13
XII Peón Ordinario	1.147,27	370,32	77,54	1.595,14	2.021,30	2.021,30	2.021,30	23.610,45
XIII Aspirante Admon.	815,56	263,61	77,54	1.156,71	1.466,21	1.466,20	1.466,20	17.122,50
XIV Aprendices:								
De 16 y 17 años: primer año	706,63	212,47	77,54	996,66	1.222,43	1.222,43	1.222,43	14.630,54
De 16 y 17 años: 2.º año	770,87	231,79	77,54	1.080,21	1.333,56	1.333,56	1.333,56	15.883,03
De 18 a 21 años: primer año	835,10	251,11	77,54	1.163,77	1.444,70	1.444,69	1.444,69	17.135,53
De 18 a 21 años: 2.º año	899,35	270,42	77,54	1.247,32	1.555,83	1.555,83	1.555,83	18.388,03

TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORA EFECTIVA DE TRABAJO

Jornada anual: 1.728 horas efectivas. (Efectos 1-1-2022 a 31-12-2022)

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRAS (euros)	TOTAL HORA TRABAJADA (euros)
VI Delinante 1. ^a	9,68236	2,69613	0,49364	12,87214
VII Capataz	9,50801	2,67919	0,49364	12,68083
VIII Oficial 1. ^a	9,29689	2,69878	0,49364	12,48931
IX Oficial 2. ^a	8,17859	2,45922	0,49364	11,13145
X Especialista	7,69931	2,37949	0,49364	10,57244
XI Peón Especializado	7,56815	2,39341	0,49364	10,45520
XII Peón Ordinario	7,30323	2,35738	0,49364	10,15425
XIII Aspirante Admon.	5,19168	1,67805	0,49364	7,36337

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRAS (euros)	TOTAL HORA TRABAJADA (euros)
XIV Formación:	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
De 16 y 17 años: primer año	4,49826	1,35256	0,49364	6,34446
De 16 y 17 años: 2.º año	4,90717	1,47555	0,49364	6,87636
De 18 a 21 años: primer año	5,31606	1,59853	0,49364	7,40824
De 18 a 21 años: 2.º año	5,72504	1,72145	0,49364	7,94013

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

PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

(Efectos: 1-1-2022 a 31-12-2022)

NIVELES	VI DELINEANTE 1. ^a (euros)	VII CAPATAZ (euros)	VIII OFICIAL 1. ^a (euros)	IX OFICIAL 2. ^a (euros)	X ESPECIAL. 1. ^a (euros)	XI PEÓN ESPECIAL. (euros)	XII PEÓN ORDINARIO (euros)	XIII ASPIRANTE ADMINIVO. (euros)
Hora Extraordinaria	23,48	23,11	22,68	20,03	18,93	18,69	18,08	12,80

NIVELES	XIV FORMACIÓN 16 y 17 años primer año (euros)	XIV FORMACIÓN 16 y 17 años 2.º año (euros)	XIV FORMACIÓN 18 a 21 años primer año (euros)	XIV FORMACIÓN 18 a 21 años 2.º año (euros)
Hora Extraordinaria	11,03	12,01	13,02	14,02

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

Otros conceptos económicos sujetos a revisión:

Artículo 23. Dietas.

- Dieta completa: 36,36 euros/día.
- Media dieta: 14,99 euros/día.

APORTACIONES EMPRESA PLAN DE PENSIONES

Efectos: 1-1-2022 a 31-12-2022. Incremento: 1,00%

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
II Titulado Superior	24,15	6,39	0,75	31,29	39,83	39,83	39,83	463,66
III Titulado Medio	19,82	5,37	0,75	25,94	33,01	33,01	33,01	384,34
IV Encargado General	19,19	5,21	0,75	25,15	32,11	32,11	32,11	372,99
V Jefe Admon. 2. ^a	17,21	4,71	0,75	22,68	28,95	28,95	28,95	336,33
VI Delinante 1. ^a	14,77	4,11	0,75	19,63	25,03	25,03	25,03	291,05
VII Capataz	14,50	4,09	0,75	19,34	24,64	24,64	24,64	286,66

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
VIII Oficial 1. ^a	14,18	4,12	0,75	19,05	24,25	24,25	24,25	282,26
IX Oficial 2. ^a	12,47	3,75	0,75	16,98	21,58	21,58	21,58	251,49
X Especialista	11,74	3,63	0,75	16,12	20,47	20,47	20,47	238,78
XI Peón Especializado	11,54	3,65	0,75	15,95	20,23	20,23	20,23	236,08
XII Peón Ordinario	11,14	3,60	0,75	15,49	19,62	19,62	19,62	229,23
XIII Aspirante Admon.	7,92	2,56	0,75	11,23	14,24	14,23	14,23	166,24
XIV Aprendices:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
De 16 y 17 años: primer año	6,86	2,06	0,75	9,68	11,87	11,87	11,87	142,04
De 16 y 17 años: 2.º año	7,48	2,25	0,75	10,49	12,95	12,95	12,95	154,20
De 18 a 21 años: primer año	8,11	2,44	0,75	11,30	14,03	14,03	14,03	166,36
De 18 a 21 años: 2.º año	8,73	2,63	0,75	12,11	15,11	15,11	15,11	178,52

**TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DEL CONVENIO
DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA**
Efectos: 1-1-2023 a 31-12-2023. Incremento: 3,00%

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
II Titulado Superior	2.562,04	677,53	79,87	3.319,45	4.225,41	4.225,41	4.225,41	49.190,18
III Titulado Medio	2.102,48	569,29	79,87	2.751,63	3.502,28	3.502,28	3.502,28	40.774,79
IV Encargado General	2.035,78	552,69	79,87	2.668,35	3.406,26	3.406,26	3.406,27	39.570,64
V Jefe Admon. 2. ^a	1.826,26	500,18	79,87	2.406,30	3.070,78	3.070,78	3.070,78	35.681,68
VI Delinante 1. ^a	1.566,65	436,24	79,87	2.082,76	2.655,72	2.655,72	2.655,70	30.877,45
VII Capataz	1.538,43	433,50	79,87	2.051,81	2.613,91	2.613,91	2.613,92	30.411,59
VIII Oficial 1. ^a	1.504,26	436,68	79,87	2.020,81	2.572,17	2.572,17	2.572,18	29.945,49
IX Oficial 2. ^a	1.323,33	397,91	79,87	1.801,11	2.289,29	2.289,29	2.289,29	26.680,07
X Especialista	1.245,77	385,01	79,87	1.710,66	2.171,66	2.171,66	2.171,66	25.332,27
XI Peón Especializado	1.224,55	387,26	79,87	1.691,69	2.145,68	2.145,68	2.145,68	25.045,61
XII Peón Ordinario	1.181,69	381,43	79,87	1.642,99	2.081,94	2.081,94	2.081,94	24.318,76
XIII Aspirante Admon.	840,03	271,51	79,87	1.191,42	1.510,20	1.510,19	1.510,19	17.636,17
XIV Aprendices:								
De 16 y 17 años: primer año	727,83	218,85	79,87	1.026,56	1.259,10	1.259,10	1.259,10	15.069,46
De 16 y 17 años: 2.º año	793,99	238,75	79,87	1.112,62	1.373,57	1.373,57	1.373,57	16.359,52
De 18 a 21 años: primer año	860,16	258,65	79,87	1.198,68	1.488,04	1.488,03	1.488,03	17.649,60
De 18 a 21 años: 2.º año	926,33	278,53	79,87	1.284,74	1.602,51	1.602,51	1.602,51	18.939,67

TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORA EFECTIVA DE TRABAJO
Jornada anual: 1.728 horas efectivas. (Efectos 1-1-2023 a 31-12-2023)

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL.CONVEN (euros)	PLUS EXTRAS. (euros)	TOTAL HORA TRABAJADA (euros)
VI Delinante 1. ^a	9,97283	2,77702	0,50845	13,25830
VII Capataz	9,79325	2,75956	0,50845	13,06126
VIII Oficial 1. ^a	9,57579	2,77975	0,50845	12,86399
IX Oficial 2. ^a	8,42395	2,53300	0,50845	11,46539
X Especialista	7,93029	2,45087	0,50845	10,88961
XI Peón Especializado	7,79519	2,46522	0,50845	10,76886
XII Peón Ordinario	7,52233	2,42810	0,50845	10,45888
XIII Aspirante Admon.	5,34743	1,72839	0,50845	7,58427
XIV Formación:	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
De 16 y 17 años: primer año	4,63321	1,39313	0,50845	6,53480

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL.CONVEN (euros)	PLUS EXTRAS. (euros)	TOTAL HORA TRABAJADA (euros)
De 16 y 17 años: 2.º año	5,05438	1,51982	0,50845	7,08265
De 18 a 21 años: primer año	5,47554	1,64649	0,50845	7,63048
De 18 a 21 años: 2.º año	5,89679	1,77309	0,50845	8,17833

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

PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

(Efectos: 1-1-2023 a 31-12-2023)

NIVELES	VI DELINEANTE 1.ª (euros)	VII CAPATAZ (euros)	VIII OFICIAL 1.ª (euros)	IX OFICIAL 2.ª (euros)	X ESPECIAL. 1.ª (euros)	XI PEÓN ESPECIAL. (euros)	XII PEÓN ORDINARIO (euros)	XIII ASPIRANTE ADMINIVO. (euros)
Hora Extraordinaria	24,19	23,80	23,36	20,63	19,50	19,25	18,62	13,19

NIVELES	XIV FORMACIÓN 16 y 17 años primer año (euros)	XIV FORMACIÓN 16 y 17 años 2.º año (euros)	XIV FORMACIÓN 18 a 21 años primer año (euros)	XIV FORMACIÓN 18 a 21 años 2.º año (euros)
Hora Extraordinaria	11,36	12,37	13,41	14,44

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

Otros conceptos económicos sujetos a revisión:

Artículo 23. Dietas.

- Dieta completa: 36,45 euros/día.
- Media dieta: 15,44 euros/día.

APORTACIONES EMPRESA PLAN DE PENSIONES

Efectos: 1-1-2023 a 31-12-2023. Incremento: 1,00%

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
II Titulado Superior	24,15	6,39	0,75	31,29	39,83	39,83	39,83	463,66
III Titulado Medio	19,82	5,37	0,75	25,94	33,01	33,01	33,01	384,34
IV Encargado General	19,19	5,21	0,75	25,15	32,11	32,11	32,11	372,99
V Jefe Admon. 2.ª	17,21	4,71	0,75	22,68	28,95	28,95	28,95	336,33
VI Delinante 1.ª	14,77	4,11	0,75	19,63	25,03	25,03	25,03	291,05
VII Capataz	14,50	4,09	0,75	19,34	24,64	24,64	24,64	286,66
VIII Oficial 1.ª	14,18	4,12	0,75	19,05	24,25	24,25	24,25	282,26
IX Oficial 2.ª	12,47	3,75	0,75	16,98	21,58	21,58	21,58	251,49

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
X Especialista	11,74	3,63	0,75	16,12	20,47	20,47	20,47	238,78
XI Peón Especializado	11,54	3,65	0,75	15,95	20,23	20,23	20,23	236,08
XII Peón Ordinario	11,14	3,60	0,75	15,49	19,62	19,62	19,62	229,23
XIII Aspirante Admon.	7,92	2,56	0,75	11,23	14,24	14,23	14,23	166,24
XIV Aprendices:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
De 16 y 17 años: primer año	6,86	2,06	0,75	9,68	11,87	11,87	11,87	142,04
De 16 y 17 años: 2.º año	7,48	2,25	0,75	10,49	12,95	12,95	12,95	154,20
De 18 a 21 años: primer año	8,11	2,44	0,75	11,30	14,03	14,03	14,03	166,36
De 18 a 21 años: 2.º año	8,73	2,63	0,75	12,11	15,11	15,11	15,11	178,52

**TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DEL CONVENIO
 DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA**
Efectos: 1-1-2024 a 31-12-2024. Incremento: 2,75%

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
II Titulado Superior	2.632,50	696,16	82,07	3.410,74	4.341,61	4.341,61	4.341,61	50.542,91
III Titulado Medio	2.160,30	584,94	82,07	2.827,30	3.598,59	3.598,59	3.598,59	41.896,10
IV Encargado General	2.091,77	567,89	82,07	2.741,73	3.499,93	3.499,93	3.499,94	40.658,83
V Jefe Admon. 2. ^a	1.876,48	513,94	82,07	2.472,47	3.155,23	3.155,23	3.155,23	36.662,92
VI Delinante 1. ^a	1.609,73	448,24	82,07	2.140,03	2.728,75	2.728,75	2.728,74	31.726,58
VII Capataz	1.580,73	445,42	82,07	2.108,23	2.685,79	2.685,79	2.685,80	31.247,91
VIII Oficial 1. ^a	1.545,63	448,69	82,07	2.076,38	2.642,91	2.642,91	2.642,92	30.768,99
IX Oficial 2. ^a	1.359,72	408,85	82,07	1.850,64	2.352,24	2.352,24	2.352,24	27.413,77
X Especialista	1.280,03	395,60	82,07	1.757,70	2.231,39	2.231,39	2.231,39	26.028,90
XI Peón Especializado	1.258,22	397,91	82,07	1.738,21	2.204,69	2.204,69	2.204,69	25.734,37
XII Peón Ordinario	1.214,19	391,92	82,07	1.688,18	2.139,19	2.139,19	2.139,19	24.987,53
XIII Aspirante Admon.	863,13	278,98	82,07	1.224,18	1.551,73	1.551,72	1.551,72	18.121,17
XIV Aprendizajes:								
De 16 y 17 años: primer año	747,85	224,87	82,07	1.054,79	1.293,73	1.293,73	1.293,73	15.483,87
De 16 y 17 años: 2. ^o año	815,83	245,31	82,07	1.143,22	1.411,34	1.411,34	1.411,34	16.809,41
De 18 a 21 años: primer año	883,81	265,76	82,07	1.231,65	1.528,96	1.528,95	1.528,95	18.134,96
De 18 a 21 años: 2. ^o año	951,80	286,19	82,07	1.320,07	1.646,58	1.646,58	1.646,58	19.460,51

TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORA EFECTIVA DE TRABAJO
Jornada anual: 1.728 horas efectivas. (Efectos 1-1-2024 a 31-12-2024)

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVEN (euros)	PLUS EXTRAS. (euros)	TOTAL HORA TRABAJADA (euros)
VI Delinante 1. ^a	10,24709	2,85339	0,52243	13,62290
VII Capataz	10,06256	2,83545	0,52243	13,42044
VIII Oficial 1. ^a	9,83913	2,85619	0,52243	13,21775
IX Oficial 2. ^a	8,65560	2,60266	0,52243	11,78069
X Especialista	8,14837	2,51827	0,52243	11,18908
XI Peón Especializado	8,00956	2,53301	0,52243	11,06500
XII Peón Ordinario	7,72919	2,49487	0,52243	10,74650
XIII Aspirante Admon.	5,49449	1,77592	0,52243	7,79284
XIV Formación:	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
De 16 y 17 años: primer año	4,76062	1,43145	0,52243	6,71450

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL.CONVEN (euros)	PLUS EXTRAS. (euros)	TOTAL HORA TRABAJADA (euros)
De 16 y 17 años: 2.º año	5,19338	1,56161	0,52243	7,27743
De 18 a 21 años: primer año	5,62612	1,69177	0,52243	7,84032
De 18 a 21 años: 2.º año	6,05895	1,82185	0,52243	8,40323

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

PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

(Efectos: 1-1-2024 a 31-12-2024)

NIVELES	VI DELINEANTE 1. ^a (euros)	VII CAPATAZ (euros)	VIII OFICIAL 1. ^a (euros)	IX OFICIAL 2. ^a (euros)	X ESPECIAL. 1. ^a (euros)	XI PEÓN ESPECIAL. (euros)	XII PEÓN ORDINARIO (euros)	XIII ASPIRANTE ADMINIVO. (euros)
Hora Extraordinaria	24,85	24,45	24,00	21,20	20,03	19,78	19,14	13,55

NIVELES	XIV FORMACIÓN 16 y 17 años primer año (euros)	XIV FORMACIÓN 16 y 17 años 2.º año (euros)	XIV FORMACIÓN 18 a 21 años primer año (euros)	XIV FORMACIÓN 18 a 21 años 2.º año (euros)
Hora Extraordinaria	11,67	12,71	13,78	14,84

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

Otros conceptos económicos sujetos a revisión:

Artículo 23. Dietas.

- Dieta completa: 38,48 euros/día.
- Media dieta: 15,86 euros/día.

APORTACIONES EMPRESA PLAN DE PENSIONES

Efectos: 1-1-2024 a 31-12-2024

Aportación Tabla 2021: 1%

Aportación Tabla 2023: 0,25%

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
II Titulado Superior	30,55	8,08	0,95	39,59	50,39	50,39	50,39	586,64
III Titulado Medio	25,07	6,79	0,95	32,82	41,77	41,77	41,77	486,28
IV Encargado General	24,28	6,59	0,95	31,82	40,62	40,62	40,62	471,92
V Jefe Admon. 2. ^a	21,78	5,97	0,95	28,70	36,62	36,62	36,62	425,54
VI Delinante 1. ^a	18,68	5,20	0,95	24,84	31,67	31,67	31,67	368,24
VII Capataz	18,35	5,17	0,95	24,47	31,17	31,17	31,17	362,69
VIII Oficial 1. ^a	17,94	5,21	0,95	24,10	30,68	30,68	30,68	357,13

NIVELES	SALARIO BASE (euros)	COMPL. CONVENIO (euros)	PLUS EXTRASAL. (euros)	TOTAL MES (euros)	JULIO (euros)	NAVIDAD (euros)	VACACIONES (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
IX Oficial 2. ^a	15,78	4,75	0,95	21,48	27,30	27,30	27,30	318,19
X Especialista	14,86	4,59	0,95	20,40	25,90	25,90	25,90	302,11
XI Peón Especializado	14,60	4,62	0,95	20,18	25,59	25,59	25,59	298,69
XII Peón Ordinario	14,09	4,55	0,95	19,59	24,83	24,83	24,83	290,02
XIII Aspirante Admon.	10,02	3,24	0,95	14,21	18,01	18,01	18,01	210,33
XIV Aprendices:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
De 16 y 17 años: primer año	8,68	2,61	0,95	12,24	15,02	15,02	15,02	179,72
De 16 y 17 años: 2.º año	9,47	2,85	0,95	13,27	16,38	16,38	16,38	195,10
De 18 a 21 años: primer año	10,26	3,08	0,95	14,30	17,75	17,75	17,75	210,49
De 18 a 21 años: 2.º año	11,05	3,32	0,95	15,32	19,11	19,11	19,11	225,87

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 _____
_____ ptas. 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

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 2.0_____, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “ _____ ” a partir del día _____ de _____ de 2.0_____

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 2.0_____

El trabajador,

La Empresa,

ANEXO IV

*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 V
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

RESOLUCIÓN 74C/2023, de 11 de abril, de la directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra (Código número 31002805011981), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 2 de marzo de 2023, suscrito el 24 de febrero de 2023 por la representación empresarial (A.C.P y ANECOP) y parte de la sindical del mismo (U.G.T. y CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 11 de abril de 2023.–La directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

[Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra](#) (PDF).

F2305735

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

Fecha de entrada en el Registro: 2 de marzo de 2023

Código número: 31002805011981

**CONVENIO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN
Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA**

ACTA

En Pamplona, siendo las 9,30 horas del día 24 de febrero de 2023 se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra, con la asistencia de los representantes que a continuación se relacionan:

–Representación empresarial.

- Por A.C.P.:
 - D. Juan Las Navas Lacalle.
 - D.^a Elena Modrego Ochoa.
 - D. Alberto Zoco Huarte.
- Por ANECOP:
 - Don Josetxo Iriguibel López.
 - Don Juan Ignacio Sanchez Ezcaray.

–Representación social.

- Por la Central Sindical UGT.:
 - Don Demetrio Muñoz Ruiz.
- Por la Central Sindical CC.OO.:
 - Doña Pilar Piñeiro Gallego.

Abierta la sesión, tras debatir sobre las diferentes propuestas de Calendario, se acuerda aprobar el Calendario Laboral para el año 2023, anexo a la presente, de aplicación a aquellas empresas que no lo tuvieran pactado con sus trabajadores.

Leído el contenido de la presente Acta a los asistentes, la encuentran conforme y, firman los representantes, en la fecha y lugar arriba indicados.

Por A.C.P.

Por U.G.T.

Por ANECOP

Por CC.OO.

ANEXO I

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

CALENDARIO LABORAL 2.023 (Jornada 1.728 horas)

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