

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE NAVARRA.-**

VIGENCIA: 1/1/2005 a 31/12/2007

NORMAS GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO.-

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas asociadas a las Organizaciones Empresariales ACP y ANECOP y a los trabajadores afiliados a la Central Sindical U.G.T., 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.

ARTICULO 2.- CLÁUSULA DE ADHESIÓN.-

Dado el carácter extraestatutario de este convenio, se hace necesario, para aquellas empresas y trabajadores no afiliados a las organizaciones firmantes, un acuerdo expreso y voluntario de adhesión para que les sea de aplicación los derechos contenidos en el mismo. Una vez producida ésta se procederá al abono del incremento salarial pactado y de los atrasos salariales desde el 1 de enero de 2005, los cuales se liquidarán en una sola paga, a la mayor brevedad posible, y, en todo caso con la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que se produzca dicha adhesión.

Se acompañan, como ANEXOS VI y VII, modelos de adhesión.

ARTICULO 3.- VIGENCIA.-

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2005. Las indemnizaciones fijadas en el artículo 35 de este Convenio surtirán efecto desde la fecha prevista en el mismo.

ARTICULO 4.- DURACION Y PRORROGA.-

La duración de este Convenio será de tres años, desde el 1 de Enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

A los efectos previstos en el artículo 86-2º del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

No obstante, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

ARTICULO 5.- INCREMENTO SALARIAL.-

Se establece para el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir del 1 de Enero de 2005 al 31 de Diciembre de 2005, un incremento económico del tres con siete por ciento (3,7%), aplicable a los

conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

Para el segundo año de vigencia del mismo, es decir del 1 de Enero de 2.006 al 31 de Diciembre de 2.006, el incremento salarial será el equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) que el Gobierno de la Nación prevea para el año 2006, más el 1,7%, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

Para el tercer año de vigencia del mismo, es decir del 1 de Enero de 2.007 al 31 de Diciembre de 2.007, el incremento salarial será el equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) que el Gobierno de la Nación prevea para el año 2007, más el 1,7%, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

REVISION SALARIAL.-

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrara durante el primer año de vigencia del presente Convenio (1-1-05 a 31-12-05) un incremento superior al dos por ciento (2%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento.

Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (1-1-2006 a 31-12-2006), al igual que para el tercer año de vigencia del mismo (1-1-2007 a 31-12-2007), operará la cláusula de garantía salarial en el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registre durante cada uno de esos años un incremento superior al IPC previsto ; en éste caso se efectuará una revisión económica en el exceso de lo que el primero supere al segundo y afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

ARTICULO 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.

ARTICULO 7.- VINCULACION 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.

ARTICULO 8.- CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.-

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 18 del citado Convenio General.

Hasta no sean sustituidas por los mecanismos previstos en el propio Convenio General del Sector de la Construcción, regirá la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, en aquellas materias en las que el Convenio General del Sector de la Construcción, en su artículo 15.2, se remite expresamente a aquélla.

ARTICULO 9.- ABSORCION Y COMPENSACION.

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

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

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

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

ARTICULO 10.- NO APLICACION DEL REGIMEN SALARIAL.-

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, producidas como consecuencia de los resultados negativos de la explotación, mantenidas en los ejercicios de 2003 y 2004. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2005. En estos casos, la fijación del aumento de los salarios se trasladará a las partes.

Para valorar la situación de déficit o pérdidas, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de actividad y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante los trabajadores o sus representantes la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensiones de las empresas.

Los trabajadores y/o sus representantes legales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, los nuevos criterios económicos negociados y pactados en cada empresa no suponen desvinculación del resto de Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

Aquellas empresas que deseen hacer uso del anterior derecho deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de

publicación del presente Convenio, o su revisión, en el Boletín Oficial de Navarra.

Las empresas que apliquen durante la vigencia de este Convenio la cláusula de no aplicación del régimen salarial, partirán para el año 2.006 y 2.007 de las tablas aprobadas y publicadas para el año 2005 y 2006, respectivamente.

CONTRATACION

ARTICULO 11.- CONTRATO FORMATIVO.-

- 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. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos formativos se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
- b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.
- c) Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII a IX de la disposición transitoria primera del C.G.S.C.
- d) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintiún años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.
- e) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

- f) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo j).

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda

exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y formas que indica el artículo 12.1.

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

- g) Para la impartición de la formación teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

Cuando no sea posible la formación presencial, por estar el centro de formación a más de una hora de viaje a más de 50 kilómetros, se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia.

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

- h) Las retribuciones de los contratados para la formación es la que se determina en las Tablas Salariales anexas.

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

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

- j) Toda 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.

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

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

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

ARTICULO 12.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA.-

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.

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

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y

terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

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.

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

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo V.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador si no hubiere mediado comunicación escrita de cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso de cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria del Convenio, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su contestación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

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

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese, del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

ARTICULO 13.- CONTRATOS CELEBRADOS CON DELEGADOS O MIEMBROS DEL COMITE DE PERSONAL.

Las empresas procurarán ocupar a sus Delegados y/o miembros de Comités de empresa que finalicen su contrato como fijos de obra, en otro puesto de trabajo de su oficio y categoría, siempre que exista vacante del mismo puesto en otro centro de trabajo de la misma empresa, por un período no superior a tres años, devengando la misma indemnización que la establecida en el artículo 12 del presente Convenio.

El trabajador que finalice su contrato de trabajo y ostente en ese momento la condición de Representante Legal de los trabajadores, si es contratado por la misma empresa dentro del plazo de 30 días a la finalización indicada, seguirá ostentando la calidad de representante legal de los trabajadores con todas las funciones y derechos que la Ley le otorga, salvo que los trabajadores de la

misma decidan en ese mismo plazo promover nuevas Elecciones Sindicales.

El apartado anterior no tendrá efecto si como consecuencia del cese del Representante Legal de los Trabajadores por las causas mencionadas en el mismo, hubiese nombrado sustituto según constara en el acta de Elecciones Sindicales, será este quien ostente dicha representación.

Lo establecido en los apartados anteriores tiene por objeto evitar los vacíos de representatividad sindical en este sector y hacer coincidir en el representante de los trabajadores la condición asimismo de Delegado de Prevención.

ARTICULO 14.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA DEL ART. 15.1.b E.TT.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el artículo 15.

ARTICULO 15.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.-

Los trabajadores que formalicen contratos regulados en el Real Decreto 2720/1998, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato de fijo de obra regulado en el artículo 12, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, y del 4,5 por 100, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

En ningún caso, la indemnización pactada podrá ser objeto de prorrateo mensual.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

RETRIBUCIONES

ARTICULO 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 CARACTER SALARIAL

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

5.- Salvo acuerdo previo entre empresa y trabajador, el importe de las pagas extraordinarias no podrá ser objeto de prorrateo mensual.

ARTICULO 19.- PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

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 prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia de 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 (BOE de 21 de Noviembre) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam”, se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

DE CARACTER EXTRASALARIAL

ARTICULO 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.

Dicho devengo sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Ordenes Ministeriales de 10 de Febrero, 4 de Junio y 24 de Septiembre de 1958 y Resolución de 5 de Junio de 1963.

ARTICULO 23.- DIETAS.-

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

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

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

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

c) Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

d) Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera

suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

e) 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) Durante el primer año de vigencia del presente Convenio (1-1-2005 a 31-12-2006), la dieta completa se abonará a razón de 27,50 € diarios. El importe de la media dieta será de 11,30 € por cada día.

Durante el segundo año de vigencia (1-1-2006 a 31-12-2006), el importe de las dietas se incrementarán en el IPC previsto para el año 2006, más el 1,7% de dicho IPC.

Durante el tercer año de vigencia (1-1-2007 a 31-12-2007), el importe de las dietas se incrementarán en el IPC previsto para el año 2007, más el 1,7% de dicho IPC.

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.

ARTICULO 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 kms. 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 kms. del Ayuntamiento o Concejo respectivo.

b) Durante la vigencia del presente Convenio, (1-1-2005 a 31-12-2007), el precio del kilómetro computado se abonará a razón de 0,25 €

No obstante lo anterior, en el caso de que el Gobierno de Navarra modificara la cuantía que, por este concepto, se encuentra exenta de gravamen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se procedería a una actualización del mismo.

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 kms. 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.

ARTICULO 25.- DESGASTE DE HERRAMIENTA.-

En las obras que la empresa no ponga herramientas de mano, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, (1-1-2005 a 31-12-2005) , abonará por este concepto a los oficiales y ayudantes 0,60 € por día trabajado, siempre y cuando aporte las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.

Durante el segundo año de vigencia (1-1-2006 a 31-12-2006), se incrementará en el IPC previsto para el año 2006, más el 1,7% de dicho IPC.

Durante el tercer año de vigencia (1-1-2007 a 31-12-2007), se incrementará en el IPC previsto para el año 2007, más el 1,7% de dicho IPC.

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

ARTICULO 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

ARTICULO 27.- JORNADA.-

Para el primer año de vigencia del presente Convenio (1 de Enero de 2005 a 31 de Diciembre de 2005),

se establece un cómputo anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1738 horas.

Durante el segundo año de vigencia del presente Convenio (1 de Enero del 2006 a 31 de Diciembre de 2006), se establece un cómputo anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.736 horas.

Durante el tercer año de vigencia del presente Convenio (1 de Enero del 2007 a 31 de Diciembre de 2007), se establece un cómputo anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.734 horas.

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 de los tres primeros meses 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:

- 1º.- Días de trabajo.
- 2º.- Jornada semanal.
- 3º.- Jornada diaria.
- 4º.- Vacaciones
- 5º.- 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 2005, se establece un calendario tipo, que se acompaña como anexo III y que será de aplicación a aquellas empresas que, transcurridos 30 días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Navarra, no lo tuvieren pactado con sus trabajadores.

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

ARTICULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor. La regulación viene determinada en los artículos 68 a 70 del Convenio General y se retribuirán conforme al anexo I de las tablas salariales.

ARTICULO 29.- VACACIONES.-

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

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

El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

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

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.

ARTICULO 30.- INCLEMENCIAS.-

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

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

Los trabajadores recuperarán el setenta por ciento (70 por 100) de la totalidad de las horas perdidas por inclemencias de tiempo y por aquellas causas recogidas en el artículo 75 del 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 95 del vigente 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.

ARTICULO 31.- PERMISOS Y LICENCIAS.-

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentre vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, de los cuales, al menos uno deberá ser laborable. Esta licencia 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 del hecho causante.
- e) 3 días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 3 días naturales, por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo disfrutarse dicha licencia de una sola vez, sin posibilidad de fraccionamiento, dentro de los siete días siguientes al del hecho causante.
- g) 1 día natural por intervención quirúrgica ambulatoria del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincida el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- i) 1 día, por traslado del domicilio habitual.
- j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d), e) y f) el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 2 días naturales.

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. Los trabajadores, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

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

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

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

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

ARTICULO 32.- EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO O FAMILIARES.-

- A.** Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, si éste es menor de seis años.
- B.** También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año 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.

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.

ARTICULO 33.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.-

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

DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

ARTICULO 34.- REPERCUSION 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.

ARTICULO 35.- SEGURO.-

Se establecen 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 invalidez total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para el primer año de vigencia del presente Convenio, (1-1-2005 a 31-12-2005), se fija una indemnización de 25.000 €

Para el segundo año de vigencia del mismo, (1-1-2006 a 31-12-2006), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,7% de dicho IPC.

Para el tercer año de vigencia del mismo, (1-1-2007 a 31-12-2007), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,7% de dicho IPC.

c) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional,, para el primer año de vigencia del presente Convenio, (1-1-2005 a 31-12-2005), se fija una indemnización de 41.000 €

Para el segundo año de vigencia del mismo, (1-1-2006 a 31-12-2006), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,7% de dicho IPC.

Para el tercer año de vigencia del mismo, (1-1-2007 a 31-12-2007), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,7% de dicho IPC.

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 responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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.

ARTICULO 36.- PÓLIZA DE SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

Todas las empresas del sector contratarán una póliza de seguro de Responsabilidad Civil General y Patronal con un capital mínimo de Sesenta Mil (60.000) Euros.

ARTICULO 37.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS.-

En tanto en cuanto no se lleve a cabo lo estipulado en el artículo 24.3 del Convenio General del Sector de la Construcción, los reconocimientos médicos que se realicen al personal afectado por este Convenio, versará sobre:

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

Dichos resultados se entregarán a los trabajadores.

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

ARTICULO 38.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-

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

Estos porcentajes son los siguientes:

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

Este porcentaje del 100% a partir del 30º 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, aún 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:

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

2º.- 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).

3º.- 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.

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

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

ARTICULO 39.- JUBILACION.-

Se reconoce dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo

A.- JUBILIACION FORZOSA.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

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

ARTICULO 40.- TABLAS DE RENDIMIENTOS.-

Hasta tanto se lleve a cabo lo previsto en el artículo 45 del 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.

ARTICULO 41.- JUSTIFICANTE DE AFILIACION.-

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.

ARTICULO 42.- FECHA INGRESO EN LA EMPRESA.-

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

ARTICULO 43.- 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.

ARTICULO 44.- FINIQUITOS.-

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

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

después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por las Organizaciones Patronales correspondientes, tendrá validez únicamente dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

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

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

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

ORGANOS DE REPRESENTACION DE LA EMPRESA

ARTICULO 45.- ORGANOS 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, sin perjuicio de que el Convenio General del Sector de la Construcción deba incorporar el Anexo correspondiente en materia de Seguridad e Higiene, previsto en su Disposición Final única.

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 el anexo que ha de incorporarse al Convenio General arriba citado, 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 dictarse en el anexo correspondiente del Convenio General.

ARTICULO 46.- COMITES 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 108 y 109 del 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.

FORMACION PROFESIONAL

ARTICULO 47.- FORMACION 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.

Para ello, se constituirá la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en Navarra por las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes del Convenio.

La Comisión 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.

La Comisión 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.

ARTICULO 48.- FORMACION CONTINUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la FORCEM 2005, 2006 y 2007, gestionadas por la Comisión Territorial de Navarra de la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

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

ARTICULO 49.- SOMETIMIENTO AL TRIBUNAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA.-

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

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

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

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

DISPOSICION 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.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-

Se acuerda modificar la categoría profesional de operador de grúa, prevista en la Ordenanza Laboral de Construcción como peón especialista, pasando a tener la de Oficial 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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION.-

A los efectos de interpretación del presente Convenio con carácter previo a cualquier reclamación colectiva sobre el mismo, se establece una Comisión Mixta de Interpretación cuyos acuerdos caso de adoptarse, tendrán el carácter de norma colectiva convenida y en su consecuencia serán vinculantes como integrantes del Convenio firmado. Dicha Comisión será Paritaria a nivel de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios y tendrá entre sus funciones las de incluir y adaptar los acuerdos sectoriales estatales al Convenio Provincial de Navarra.

El Presidente de dicha Comisión será el del Convenio y en su defecto el que se nombre de mutuo acuerdo por las partes. Asimismo de entre los miembros designados por la Comisión Mixta, serán nombrados dos secretarios, uno por cada parte.

DISPOSICION 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, en el Artº 5º de este Convenio previstos.

DISPOSICION 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.

DISPOSICION 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.

DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA.- SALUD LABORAL

Siendo uno de los fines de la Fundación Laboral de la Construcción el “fomento a la investigación, desarrollo y promoción de las actuaciones tendentes a la mejora de la Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo”, las partes firmantes acuerdan que en el seno de la Comisión Territorial de Navarra y durante la vigencia del presente Convenio se estudien las medidas a adoptar para el desarrollo de la Normativa Legal de prevención de riesgos y entre ellas las relativas a la constitución de los órganos de salud laboral, la determinación de sus funciones, así como su financiación..

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA.- HOJA REGISTRO DE PERSONAL.

Las empresas, en cada centro de trabajo, llevarán una hoja registro (cuyo modelo se adjunta como anexo nº IV), en la que deberán identificar el personal que en todo momento se encuentre prestando sus servicios.

Dicha obligación comenzará a regir a partir de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICION.-

De acuerdo con lo establecido en el Real decreto 216/1998, sobre disposiciones mínimas de

seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos en obras de construcción que impliquen una especial peligrosidad y cuya relación, no exhaustiva, viene recogida en el anexo II del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Así quedarían excluidos los siguientes :

- Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
- Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
- Trabajos que se expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.
- Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.
- Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
- Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

La celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuestos en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal recibirán de las empresas usuarias información y formación por escrito acerca de los riesgos del trabajo a efectuar.

Las empresas de trabajo temporal harán entrega de los E.P.I.s para el correcto desempeño de las funciones laborales de sus trabajadores, salvo que se pacte lo contrario.

Entre las E.T.T.s. y las empresas usuarias existirá la adecuada coordinación.

Los trabajadores de las E.T.T.s podrán participar en la prevención de riesgos laborales a través de los órganos de prevención establecidos en la organización interna de la empresa usuaria.

El empresario usuario obligará a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal a la utilización de los medios preventivos de seguridad.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

En materia de Seguridad e Higiene con el fin de impartir charlas informativas al respecto, de una hora de duración, las empresas concederán media hora, y la otra media hora será con cargo a los trabajadores.

Las mismas se impartirán por técnicos en materia de seguridad e higiene y dejarán de impartirse en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores.

Por lo que respecta a los técnicos o expertos que las impartan, el contenido de las mismas y su calendario, será en el seno de la Comisión de Seguridad e Higiene, donde se determinarán dichas cuestiones.

Esta medida tiene carácter temporal y su afectación se prevé, inicialmente, durante la vigencia del presente Convenio. Para los próximos Convenios se estudiará su procedencia en función de los resultados obtenidos en el actual.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.-

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

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA.
(EFECTOS: 1-1-2005 A 31-12-2005)

Niveles					PAGAS EXTRAS			Total año
	Salario Base	Compl.Conven	Plus Extras.	Total Mes	Julio	Navidad	Vacaciones	
	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>
II Titulado Superior	1.671,28 €	441,97 €	52,10 €	2.165,35 €	2.756,33 €	2.756,33 €	2.756,33 €	32.087,84 €
III Titulado Medio	1.371,49 €	371,36 €	52,10 €	1.794,95 €	2.284,62 €	2.284,62 €	2.284,62 €	26.598,31 €
IV Encargado General	1.327,99 €	360,53 €	52,10 €	1.740,62 €	2.221,98 €	2.221,98 €	2.221,98 €	25.812,76 €
V Jefe Admon. 2ª	1.191,30 €	326,28 €	52,10 €	1.569,68 €	2.003,14 €	2.003,14 €	2.003,14 €	23.275,90 €
VI Delineante 1ª	1.021,96 €	284,57 €	52,10 €	1.358,63 €	1.732,38 €	1.732,38 €	1.732,38 €	20.142,07 €
VII Capataz	1.033,55 €	282,78 €	52,10 €	1.338,43 €	1.705,11 €	1.705,11 €	1.705,11 €	19.838,06 €
VIII Oficial 1ª	981,27 €	284,85 €	52,10 €	1.318,22 €	1.677,88 €	1.677,88 €	1.677,88 €	19.534,06 €
IX Oficial 2ª	863,24 €	259,57 €	52,10 €	1.174,91 €	1.493,36 €	1.493,36 €	1.493,36 €	17.404,09 €
X Especialista	812,65 €	251,15 €	52,10 €	1.115,90 €	1.416,63 €	1.416,63 €	1.416,63 €	16.524,79 €
XI Peón Especializado	798,80 €	252,62 €	52,10 €	1.103,52 €	1.399,67 €	1.399,67 €	1.399,67 €	16.337,73 €
XII Peón Ordinario	770,84 €	248,82 €	52,10 €	1.071,76 €	1.358,09 €	1.358,09 €	1.358,09 €	15.863,63 €
XIII Aspirante Admon.	547,97 €	177,12 €	52,10 €	777,19 €	985,13 €	985,13 €	985,13 €	11.504,48 €
XIV Formación:								
De 16 y 17 años: 1er Año	474,78 €	142,76 €	52,10 €	669,64 €	821,35 €	821,35 €	821,35 €	9.830,09 €
De 16 y 17 años: 2º Año	517,94 €	155,74 €	52,10 €	725,78 €	896,01 €	896,01 €	896,01 €	10.671,61 €
De 18 a 21 años: 1er año	561,10 €	168,72 €	52,10 €	781,92 €	970,68 €	970,68 €	970,68 €	11.513,16 €
De 18 a 21 años: 2º año	604,27 €	181,70 €	52,10 €	838,07 €	1.045,35 €	1.045,35 €	1.045,35 €	12.354,82 €

TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORA EFECTIVA DE TRABAJO
JORNADA ANUAL: 1.738 HORAS EFECTIVAS
(EFECTOS: 1-1-2005 A 31-12-2005)

NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL	TOTAL HORA TRABAJADA
	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>	<i>euros</i>
VI. DELINEANTE 1ª	6,46810 €	1,80108 €	0,32975 €	8,59893 €
VII. CAPATAZ	6,35158 €	1,78975 €	0,32975 €	8,47108 €
VIII. OFICIAL 1ª	6,21057 €	1,80285 €	0,32975 €	8,34317 €
IX. OFICIAL 2ª	5,46354 €	1,64285 €	0,32975 €	7,43614 €
X. ESPECIALISTA 1ª	5,14335 €	1,58956 €	0,32975 €	7,06266 €
XI. PEON ESPECIALIZADO	5,05570 €	1,59886 €	0,32975 €	6,98431 €
XII. PEON ORDINARIO	4,87873 €	1,57481 €	0,32975 €	6,78329 €
XIII. ASPIRANTE ADMINIVO.	3,46816 €	1,12101 €	0,32975 €	4,91892 €
XIV. FORMACIÓN				
De 16 y 17 años: 1er año	3,00494 €	0,90354 €	0,32975 €	4,23823 €
De 16 y 17 años: 2º año	3,27810 €	0,98570 €	0,32975 €	4,59355 €
De 18 a 21 años: 1er año	3,55127 €	1,06785 €	0,32975 €	4,94887 €
De 18 a 21 años: 2º año	3,82449 €	1,15000 €	0,32975 €	5,30424 €

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

**PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA
(EFECTOS: 1-1-2005 A 31-12-2005)**

NIVELES	VI Delineante 1ª	VII Capataz	VIII Oficial 1ª	IX Oficial 2ª	X Especialista	XI Peón Especializado	XII Peón Ordinario	XIII Aspirante Adminivo			XIV Formación De 18 a 21 años 1er. año	XIV Formación De 18 y 21 años 2º año
HORA EXTRAORDINARIA	16,36 €	16,09 €	15,79 €	13,95 €	13,19 €	13,01 €	12,59 €	8,92 €			9,07 €	9,77 €

Nota.- Ver art. núm. 28 del Convenio de la Construcción.

ANEXO II

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

Nº _____

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

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA CALENDARIO LABORAL 2.005

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					F	2		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6					1	2	3
3	4	¾ P	F	P	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	F	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	F	F	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28							F	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
31																											
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	F	16	17	18	19	20	21
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				F	26	27	28	29	30	31	29	30	31				
30	31																										
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2		F	2	3	4	5	6				1	2	F	4
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	P	F	P	F	P	10	11
12	13	14	15	16	17	18	10	11	F	P	P	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	P	24	25
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	P	29	30					26	27	28	29	30	31	
							P																				
Días inhábiles, retribuidos y no recuperables: 1 de enero: Año Nuevo 6 de enero: Epifanía del Señor 19 de marzo: San José 24 de marzo: Jueves Santo							25 de marzo: Viernes Santo 28 de marzo: Lunes de Pascua 25 de julio: Santiago Apóstol 15 de agosto: Asunción de la Virgen 12 de octubre: Fiesta Nacional de España							1 de noviembre: Día de todos los Santos 3 de diciembre: San Fco Javier (Día de Navarra) 6 de diciembre: Día de la Constitución							8 de diciembre: Festividad de la Inmaculada Además, 1 Fiesta local (Orden Foral 71/2004. BON nº 87, 21-07-2004)						

ANEXO V

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 VI

MODELO DE CARTA DE NOTIFICACION PERSONAL A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA. PARA ADHESIÓN AL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE NAVARRA

LUGAR y FECHA

Muy Sr. Nuestro:

Con fecha 4 de Julio de 2005 se ha suscrito un Convenio para el sector de la Construcción en la Comunidad Foral de Navarra, el cual ha de regir las relaciones laborales de las empresas durante los años 2005, 2006 y 2007. Por lo que se refiere a la representación empresarial, el Convenio ha sido firmado por la -Asociación de Constructores de Navarra (ACP)- y la -Asociación Navarra de Empresas de Construcción de Obras Públicas (ANECOP)- (táchese la que no proceda), a la cual pertenece, como miembro de pleno derecho, la Empresa en la que Ud. presta sus servicios.

Dada la eficacia limitada del mencionado Convenio, para que puedan serle a Ud. de aplicación las condiciones, derechos y mejoras incorporadas al mismo, tales como:

- 1) Vigencia: 3 años (1.1.2005 a 31.12.2007).
- 2) Incremento salarial del IPC previsto para cada año de referencia (año 2005: 2%), más un diferencial del 1,7%, con cláusula de revisión salarial a partir de dicha previsión, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2005.
- 3) Jornada: 2005: 1738.
 2006: 1736.
 2007: 1734.
- 4) Mejoras sociales en licencias, excedencias por cuidado de hijos o familiares, póliza de responsabilidad civil, etc.

Razones de organización administrativa de la empresa nos obliga a fijar un plazo concreto, a partir del cual pueda saberse con exactitud los trabajadores que van a disfrutar del nuevo marco legal y aquellos que prefieren continuar bajo el ámbito del anterior Convenio, a fin de proceder a la regularización salarial y al abono de los correspondientes atrasos con efectos desde el mes de enero de 2005, en consonancia con los incrementos de las retribuciones señaladas en el convenio.

Por todo lo expuesto, se le notifica, por medio de la presente, la oferta de adherirse al Convenio firmado por esta empresa, para lo cual, la Dirección de esta Empresa le concede un plazo de 10 días naturales a partir de la notificación de la presente, por lo que dicho plazo finaliza el próximo día, para que manifieste expresamente, por escrito, su adhesión al mismo o su renuncia, bien entendido que **si transcurrido el mencionado plazo, Ud no se hubiera pronunciado en ningún sentido, se entenderá que no opta por la adhesión y, consecuentemente, no le será de aplicación el Convenio Colectivo suscrito.**

En caso de que preste su consentimiento expreso en el plazo señalado, la Empresa procederá, dentro del mismo mes, a la regularización y abono de atrasos de su retribución, de acuerdo a lo establecido en la norma sectorial, es decir, un incremento del TRES y SETENTA (3,70%) por ciento para el año 2005, que se abonará con efectos retroactivos al uno de enero del mismo año, garantizándose, en todo supuesto, un aumento retributivo del IPC real de dicho año, más 1,70 %.

Lo que se le comunica a Ud. a los efectos señalados.

Recibí la comunicación

LA EMPRESA

ANEXO VII

MODELO DE COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR/ES A LA EMPRESA MANIFESTANDO LA ADHESIÓN AL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE NAVARRA.

LUGAR y FECHA

Sres:

Habiendo tenido conocimiento de que el día 4 de Julio de 2005 se ha suscrito un Convenio para el sector de la Construcción en la Comunidad Foral de Navarra, y enterado de las condiciones establecidas en el mismo, por medio de la presente les comunico mi deseo de ADHERIRME al mismo.

Lo que les comunico a Uds, a los efectos oportunos.

Recibí la comunicación

EL TRABAJADOR/LOS TRABAJADORES