

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sistemas de Encofrado de Navarra, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Sistemas de Encofrado de Navarra, SLU (código de Convenio núm. 90101382012013) que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de abril de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SISTEMAS DE ENCOFRADO DE NAVARRA S.L.U».

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.



El presente Convenio colectivo será de aplicación obligatoria a todos los trabajadores de la empresa «Sistemas de Encofrado de Navarra, S.L.U» que estén contratados en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos del presente Convenio colectivo se aplicarán obligatoriamente a las relaciones laborales existentes entre la empresa y a sus trabajadores, siempre que las mismas estén comprendidas en las actividades dedicadas a la construcción y obras públicas conforme lo establecido en el artículo 3 del V Convenio Colectivo General del Sector de Construcción.

Artículo 3. Implantación y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y surtirá efectos económicos desde el 1 de julio de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2014.

Una vez finalizada la vigencia del mismo, se aplicará lo establecido en el 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 la vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas, continuara rigiendo este Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligatorio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que con carácter global y en cómputo anual superen lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral general y en particular en el V Convenio General del sector de Construcción.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral competente en uso de sus facultades no aprobara o modificara sustancialmente alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, dicha modificación quedará sin eficacia práctica, manteniéndose el resto del mismo y debiendo ser reconsiderado el

contenido en su totalidad.

Artículo 6. Normativa aplicable a las relaciones laborales.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a) Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.
 - b) Por el presente Convenio.
 - c) Por el Convenio General de la Construcción.
 - d) Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato válido individual de trabajo.
 - e) Por los usos y costumbres locales.
2. Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de la jerarquía normativa.
3. Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este Convenio.

Artículo 7. Denuncia.

El convenio, una vez finalizado su período de vigencia, se entenderá prorrogado por años sucesivos de no mediar avisos en contra de darlo por terminado definitivamente, por lo menos con dos meses de antelación al término del mismo o cualquiera de sus prórrogas, mediante notificación a la otra parte.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por un miembro de la empresa y uno de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.

Cualquiera de las partes podrá convocar la Comisión Mixta Paritaria, debiendo reunirse estas en un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de la fecha de

la convocatoria.

La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

Artículo 9. Resolución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos individuales que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en los Acuerdos Interprofesionales sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de los Órganos Autonómicos de las comunidades donde la empresa tenga centros de trabajo abiertos, conforme a su propia normativa.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en los Acuerdos Interprofesionales sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de los Órganos Autonómicos de las comunidades donde la empresa tenga centros de trabajo abiertos, conforme a normativa propia de los mismos.

Capítulo II. De la contratación en general.

Artículo 10. Legislación aplicable.

Será de aplicación exclusiva a las condiciones laborales relativas a ingresos, duración, modificación, suspensión y extinción de contratos, así como a la prescripción de acciones, la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General de la Construcción, en sus disposiciones concordantes y en los pactos acordados en este Convenio.

Artículo 11. Período de prueba.

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

- a) Técnicos Titulados Superiores y Medios: Seis meses.
- b) Empleados:
 - Niveles III, excepto Titulados Medios, IV y V: Tres meses.
 - Niveles VI al X: Dos meses.
 - Resto de personal: Quince días naturales.

c) Personal Operario:

- Todas las categorías: Un mes.

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

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

Artículo 12. Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresa y persona contratada para la prestación laboral de tal persona en la empresa por tiempo indefinido. Este será la modalidad normal de contratación a realizar por empresas y quien trabaje en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 13. Contrato fijo de obra.

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

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 de quien trabaje en dicha obra.

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

figura en el anexo I y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4. El cese de las personas empleadas 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 acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito a la persona empleada con una antelación de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio 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.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores dispondrá, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo a la persona contratada cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

Cuando quien trabaje, cause baja voluntaria se establece como obligatorio el avisar a la Empresa con 15 días naturales de antelación a su cese en la misma, mediante escrito dirigido a la Empresa, debiendo entregarse al peticionario un justificante de haber recibido el aviso. Los que incumplieren con esta obligación, podrán ser objeto de sanción económica por importe de los días computados a salario base que hubieran dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, sanción que se hará efectiva sobre la liquidación final.

Por acuerdo o pacto individual los trabajadores podrán pactar el prorrateo de las indemnizaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 14. Otras modalidades de contratación.

1. Las personas empleadas que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 % calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Por acuerdo o pacto individual los trabajadores podrán pactar el prorrateo de las Indemnizaciones establecidas en el presente artículo.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato 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. Contrato para la formación y el aprendizaje: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en el apartado 2 del artículo 11.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será:

- Año 2012: 1.738 horas.

- Año 2013: 1.738 horas.

- Año 2014: 1.738 horas.

La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de marzo de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de diez en ausencia del calendario pactado en los centros de trabajo.

Artículo 16. Jornadas especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de la jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio colectivo, las actividades siguientes:

a) En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de siete horas.

b) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido», tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.

c) En los trabajos por los que se estén abonando compensaciones económicas por ser excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, se podrá pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 17. Horas extraordinarias estructurales.

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales, 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 de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias estructurales que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de dos al día, veinte al mes y ochenta al año.

Artículo 18. Retribución de las horas extraordinarias.

1. Los importes de las horas extraordinarias para el año 2012 de cada una de las categorías o niveles serán los que figuran a continuación:

Niveles	Precio/hora (lunes a sábado) Euros	Precio/hora (Domingo./festivos) Euros
Del II al VIII	10,50	15,00
Del IX al XII	9,60	14,00

Artículo 19. Vacaciones.

1. 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 30 días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicio en la Empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. 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.
4. A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste quien trabaje continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho de quien trabaje a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar a dicha fecha, la persona contratada mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones

colectivas de todo un centro de trabajo.

7. Toda persona trabajadora que sufra un accidente mientras esté disfrutando su período reglamentario anual de vacaciones, tendrá derecho a que se le concedan a posteriori, tantos días de las mismas, como días laborables tuvo que perder a causa del accidente hasta completar la totalidad del período de vacaciones.

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

9. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales, más la antigüedad consolidada que en su caso corresponda.

Artículo 20. Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales –de los cuales el menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un/a hijo/a. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día por matrimonio de hijo/a.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y

parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

f) Un día por traslado de domicilio habitual, con el tope máximo de una vez cada tres años.

g) 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.

h) Las empresas abonarán a los trabajadores las horas que empleen en consultas médicas, siempre que lo acrediten con el oportuno justificante.

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, quien trabaje podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, quien trabaje 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 veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la Empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes de la misma.

3. Los trabajadores, hombres y mujeres, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La progenitor que ejerza este derecho, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje el otro progenitor de que no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

Artículo 21. Permisos no retribuidos.

a) Por enfermedad de ascendientes, cónyuge o descendiente siempre que suponga internamiento en localidad distinta al domicilio del trabajador y haya sido autorizado u ordenado el traslado del enfermo facultativamente, durante el tiempo que sea necesario para su acomodamiento en el centro, con tope máximo de una semana.

b) Por matrimonio de hermanos o parientes hasta el segundo grado, un día si se celebra en la misma localidad y un máximo de tres días si fuera en otra distinta.

Artículo 22. Excedencias y suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo.

Excedencias:

1. Excedencia voluntaria: El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

2. Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador deberá preavisar a la empresa por escrito y con una antelación de al menos de quince días al comienzo del disfrute de la excedencia voluntaria y/o por cuidado de hijos/as.

Suspensión por maternidad y por paternidad con reserva del puesto de trabajo:

El padre o el otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En cuanto al resto de suspensiones se estará a lo dispuesto en los artículos 48.4,

48.5 y 48 bis de Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 23. Salario base.

Para 2012, a partir del 1 de julio, el salario base del personal afectado por este Convenio colectivo es el especificado en la tabla salarial para cada uno de los niveles y categorías, según anexo que se une al final de este Convenio.

Para los años 2013-2014 se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de Salario Base, Gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Para los años de vigencia del convenio, en el supuesto de que el IPC al 31 de diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos previstos en el anterior párrafo.

El pago de salarios se hará efectivo dentro de los cuatro días laborables del mes siguiente a su devengo sin que pueda pasar del día 5.º de cada mes.

Artículo 24. Plus salarial: Plus Convenio o Complemento Convenio.

Al salario base se le adicionará en concepto de complemento un plus en la cuantía que para cada nivel y categoría se encuentra recogido en la Tabla salarial, Este plus será devengado con un rendimiento normal y correcto.

Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquel trabajador que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privado del equivalente a tres días de Plus de Convenio por cada una de las faltas injustificadas, así como el importe que se obtenga del coste salarial (salario, vacaciones, pagas extras y coste de Seguridad Social), de cada uno de los días que falte al trabajo.

En los casos en que el empresario ejercite la facultad prevista en el párrafo anterior, no serán de aplicación las sanciones previstas para los supuestos contemplados en el artículo 100 a) y el artículo 101 b) del V Convenio General del Sector.

A los efectos de establecer lo que se entiende por falta de puntualidad o falta de asistencia, se indica lo siguiente:

Falta de puntualidad: Se entenderá por falta de puntualidad el no estar el trabajador en el centro de trabajo a la hora marcada para la iniciación de la

jornada, no se considerará falta la incorporación con retraso autorizado por la empresa o sus mandos ni el de los representantes de los trabajadores que lo hagan como consecuencia del cumplimiento de sus deberes de representación. En este caso el trabajador vendrá obligado a justificar si así lo estimase el empresario, el retraso de la incorporación.

Falta de asistencia: Además de la que supone la ausencia del trabajo en toda la jornada (bien completa o bien cualquiera de sus fracciones de mañana o tarde), cuya penalización se halla prevista en el Convenio General de la Construcción, se considerará falta de asistencia todo retraso superior a 30 minutos de la hora de entrada, en cualquiera de las jornadas de mañana o tarde, con las excepciones indicadas para las faltas de puntualidad.

Tendrá igualmente esta consideración cualquier abandono del centro de trabajo, durante la jornada laboral que, voluntariamente hiciera el trabajador sin permiso de sus superiores.

No se considerarán faltas de asistencia las causadas por licencias concedidas, enfermedad o accidente, que únicamente llevarán consigo el no devengar la prima mientras dure la ausencia del trabajador; es decir, que los días de baja, como si de festivos o vacaciones se tratase, no llevarán consigo el abono de la prima.

Tampoco serán considerados como falta de asistencia los permisos concedidos por la empresa para asistencia de los trabajadores a organismos oficiales previo requerimiento de éstos y muy especialmente a los sindicales previa convocatoria o citación. En estos casos, como quedó estipulado para las faltas de puntualidad el trabajador vendrá obligado a justificar, si así lo estima oportuno el empresario, las ausencias del trabajo.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias por las cantidades que figuran en las tablas salariales del Convenio, para cada uno de los niveles, abonándose una el 30 de junio y otra el 20 de diciembre.

2. 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

haber.

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

3. Por acuerdo o pacto individual cada trabajador podrá pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 26. Plus extrasalarial.

Sin perjuicio de cuál sea el lugar de residencia del trabajador y sin necesidad de Justificación por su parte, éste devengará en todo caso, y la empresa estará obligada a plus extra salarial, que sustituirá a los antiguos pluses de distancia y transportes y plus de desgaste de herramienta, establecidos en las órdenes ministeriales de 4 de junio y 24 de septiembre de 1958 y resolución de 5 de junio de 1.963, a razón de 65,00 euros por mes para todas las categorías.

Artículo 27. Complemento por discapacidad.

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

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento Euros
13 % al 22 %	17,00
23 % al 32 %	24,00
33 % o superior	34,00

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

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

Artículo 28. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

3. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, laboral o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponderá a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha. Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 29. Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Artículo 30. Dietas.

El importe de la dieta completa y de la media dieta será la siguiente para el año 2012:

Dieta completa: Para todos los niveles 33, 00 euros diarios.

Media dieta: Para todos los niveles 10,00 euros diarios.

Durante el resto de vigencia del Convenio se incrementarán estas cantidades en las siguientes cuantías: respecto a la media dieta en 0,40 euros, durante cada año de vigencia del convenio; en relación a la dieta completa se incrementará en 1 euro cada año de vigencia del Convenio.

Los requisitos para el nacimiento de la dieta o media dieta, son los establecidos en el artículo 80 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Las cantidades que por dieta y por media dieta se fijan en el presente artículo

serán de aplicación desde la fecha de la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 31. Gastos de locomoción.

Los trabajadores que en los desplazamientos dispuestos por la empresa y de acuerdo con ella utilicen automóvil de su propiedad tendrán derecho a una compensación económica de carácter extrasalarial.

El importe de la compensación fijado para el año 2012 será como mínimo de 0,20 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 32. Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo queda establecida en dos monos o buzos al año, que podrá sustituirse por el pago de 0,27 euros por día trabajado.

Las empresas facilitarán a los trabajadores de obra, en el período comprendido entre los meses de octubre a marzo, una prenda de abrigo (anorak o similar), pudiendo sustituir dicha entrega por la compensación con un plus extrasalarial de 0,11 euros por cada día efectivamente trabajado.

En caso de baja de un trabajador con menos de un año de antigüedad en la empresa, deberá abonar a ésta 0,11 euros por día efectivo de trabajo hasta completar el indicado período anual y sin que la cantidad resultante pueda superar el valor de la prenda reflejado en la correspondiente factura.

Artículo 33. Suplemento en caso de incapacidad temporal.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social, por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 % del salario de este convenio más el complemento de convenio, a partir del primer día hasta dieciocho meses.

Asimismo, y con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social, por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice las siguientes cantidades:

- Del día 1 de la baja hasta el día 14 de la baja, el 80 % del salario base y del plus extrasalarial.
- Del día 15 de la baja al 29 de la baja, el 90 % del salario base y del plus extrasalarial.
- Del día 30 de la baja hasta el 90 de la baja, el 100 % del salario base y del plus

extrasalarial.

- A partir del día 91 de la baja hasta su alta o finalización del contrato, la empresa no procederá a complementar cantidad alguna.

Artículo 34. Indemnizaciones, seguro de Convenio.

1. 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 una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2012: 47.000,00 euros.

En el año 2013: 47.500,00 euros.

En el año 2014: 48.000,00 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2012: 28.000,00 euros.

En el año 2013: 28.500,00 euros.

En el año 2014: 29.000,00 euros.

2. 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.

3. 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 la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

5. La empresa concertará con compañía de reconocida solvencia Seguro denominado de Convenio por el que se aseguren las cantidades establecidas en las letras a), b) y c), anteriormente indicadas.

Artículo 35. Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo.

1. Concepto:

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de la construcción, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel 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, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el Convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Régimen salarial.
- b) Horario, distribución de jornada y tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo por turnos.
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Sistema de remuneración.

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 extenderán 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 periodo) 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 del 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 su inaplicación.

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

4. Procedimiento:

a) Si concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3, la empresa comunicará por escrito a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de falta de representantes de los trabajadores, los empleados atribuirán su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación que la empresa debe de realizar abriéndose un período de consultas con los representantes de los trabajadores o comisión designada por éstos. Dicho período de consultas, que no tendrá una duración superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada la documentación que avale y justifique su solicitud, siendo esta una memoria explicativa, cuentas anuales auditadas y/o presentadas al Registro mercantil correspondiente, balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias y avance de cuentas anuales previstas.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «resultado de explotación» o «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que necesariamente deberá ser auditada o presentada en el Registro Mercantil correspondiente.

c) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo, una vez tomado, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio de la Construcción Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá establecer con exactitud, tanto la retribución a percibir por los trabajadores, como en su caso, las concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con lo indicado anteriormente, el acuerdo deberá establecer, en atención a la posible desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable el presente Convenio.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas 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 del tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley 3/2007, de 22 de mayo).

d) En caso de desacuerdo, y una vez finalizado el plazo de 15 días de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal de la construcción la documentación aportada por la empresa así como el acta o actas celebradas, acompañadas de las alegaciones de cada parte.

La Comisión Paritaria del Convenio Estatal de la construcción, una vez examinados los documentos, deberá pronunciarse sobre si en la empresa concurren o no las causas de inaplicación establecidas en este artículo en su punto 3. Si lo estima necesario, recabará la información que estime oportuna así como los asesoramientos que estime pertinentes, teniendo un plazo de 15 días para resolver sobre la inaplicación solicitada, debiéndose tomar los acuerdos por unanimidad.

e) En caso de que la Comisión Paritaria del Convenio Estatal de la construcción, no alcance ningún acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y por los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Será la Comisión Paritaria del Convenio Estatal de la Construcción, la que remitirá al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) estatal, u órgano que lo sustituya, en el plazo de cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, las actuaciones y documentación necesaria.

El arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y

procedimientos establecidos en los vigentes acuerdos de solución extrajudicial de conflictos y asumido por el Convenio de la Construcción estatal en su artículo 117.

Disposición adicional primera.

Las tablas de retribuciones y demás anexos que se incorporan a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar.

Disposición adicional segunda.

El calendario laboral que afecte a cada uno de los centros de trabajo será el Calendario del Convenio Provincial de la construcción en Navarra, Soria, La Rioja y Zaragoza.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su erradicación implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Disposición adicional cuarta. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes de este 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 hombre y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que 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.

A efectos de lo regulado en este Convenio, deberá tenerse en cuenta lo establecido 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 a cabo, dicha característica constituya un requisito esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

Disposición final primera.

El presente Convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la empresa y a los trabajadores de la misma comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el apartado tercero del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda.

Efectos de los contratos. Los contratos para trabajos fijos de obra formalizados durante el período de vigencia del presente convenio, seguirán produciendo efectos hasta la fecha de su conclusión en los términos previstos en el artículo 15 del Convenio.

Disposición final tercera.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen para la solución extrajudicial de conflictos, a los organismos competentes de las Comunidades autónomas donde la empresa tenga aperturados centros de trabajo y los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y la normativa aplicable de cada uno de ellos.



ANEXO I

Tablas salariales

Niveles	Salario base	Plus salarial	Plus Extr.	Total mes	Paga julio	Paga navidad	Vacac.	Total anual
II. Titulado Superior	1.408,65	389,20	65,00	1.862,85	2.441,09	2.441,09	2.441,09	27.814,62
III. Titulado Medio	1.207,66	327,00	65,00	1.599,66	2.011,72	2.011,72	2.011,72	23.631,42
IV. Encargado General	1.169,36	317,47	65,00	1.551,83	1.956,56	1.956,56	1.956,56	22.939,81
V. Jefe Adminis. 2.ª	1.049,00	287,30	65,00	1.401,30	1.763,86	1.763,86	1.763,86	20.705,88
VI. Delineante 1.ª	899,88	250,58	65,00	1.215,46	1.525,45	1.525,45	1.525,45	17.946,41
VII. Capataz	883,68	249,00	65,00	1.197,68	1.501,44	1.501,44	1.501,44	17.678,80
VIII. Oficial 1.ª	864,05	250,83	65,00	1.179,88	1.477,60	1.477,60	1.477,60	17.411,48
IX. Oficial 2.ª	760,12	228,56	65,00	1.053,68	1.314,97	1.314,97	1.314,97	15.535,39
X. Especialista	715,58	221,14	65,00	1.001,72	1.247,42	1.247,42	1.247,42	14.761,18
XI. Peón Especializado	703,38	222,44	65,00	990,82	1.232,48	1.232,48	1.232,48	14.596,46
XII. Peón Ordinario	678,77	219,10	65,00	962,87	1.195,87	1.195,87	1.195,87	14.179,18
XIII. Aspirante Admón.	482,52	155,96	65,00	703,48	867,46	867,46	867,46	10.340,66
XIV. Aprendices:								
1º año	456,07	137,13	65,00	658,20	788,98	788,98	788,98	9.607,14
2.º año	494,08	148,57	65,00	707,65	854,74	854,74	854,74	10.348,37

ANEXO II

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA

TRABAJADOR

CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 13 del Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas de Encofrado de Navarra S.L.U.», suscrito con fecha de de 20 de común acuerdo con la empresa el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo «.....» a partir del día..... de..... de 20

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

El trabajador,

La empresa



Andalucía

Sistemas de Encofrado de Navarra, SLU

BOE 99, 25 de abril del 2013

Página 25 de 25

