

E

Convenio Marco Nacional para la industria suiza de la construcción 2012-2015 (CMN 2012)

Convenio Marco Nacional para la industria suiza de la construcción

**2012-2015
(CMN 2012)**



SOCIEDAD SUIZA DE EMPRESARIOS-CONSTRUCTORES (SBV)

Weinbergstrasse 49, Apdo. de Correos
8042 Zurich
Teléfono 044 258 81 11, telefax 044 258 83 35
www.baumeister.ch

SINDICATO UNIA

Weltpoststrasse 20, Apdo. de Correos
3000 Berna 15
Teléfono 031 350 21 11, telefax 031 350 22 11
www.unia.ch

SINDICATO SYNA

Römerstrasse 7
4600 Olten
Teléfono 044 279 71 71, telefax 044 279 71 72
www.syna.ch

Fotografía: Puente de Poya, Friburgo (Curt M. Mayer)

Editor: Sindicato Unia

Convenio Marco Nacional para la industria suiza de la construcción 2012–2015 (CMN 2012)

28 de marzo de 2012

*Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores
Sindicato Unia
Sindicato Syna*

Textos

El Convenio Marco Nacional para la industria suiza de la construcción se publica especialmente en alemán, francés e italiano (el texto en alemán es el original).

Abreviaturas

| | |
|-----------|--|
| AHV – AVS | Seguro de vejez y supervivientes |
| AZ – CF | Centro de formación Sursee de la SSEC |
| CCT | Convenio Colectivo de Trabajo |
| CEP | Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (SVK – CPSA) |
| CMN | Convenio Marco Nacional |
| CO | Código de Obligaciones (OR – CO) |
| Dec | Decreto (VO – O) |
| FAR | Convenio Colectivo de Trabajo para la jubilación flexible en la construcción (FAR – RA – PEAN) |
| LCC | Ley federal sobre las cajas de compensación (EO – APG – IPG) |
| LSA | Ley federal sobre seguro de accidentes (UVG – LAA – LAINF) |
| SECO | Secretariado de Estado para la Economía |
| SSEC | Sociedad Suiza de Empresarios Constructores (SBV – SSE – SSIC) |
| SUVA | Caja nacional de accidentes |
| Syna | Sindicato Syna |
| Unia | Sindicato Unia |

NOTA: en el texto se utiliza la palabra «empresa» también con el sentido legal de «patrón»; la palabra «trabajadores» abarca tanto a hombres como a mujeres trabajadores. En general se emplea la expresión trabajadores.

Indice

PREÁMBULO

PRIMERA PARTE:

Disposiciones generales (Disposiciones sobre relaciones obligacionales)

| | |
|---|--------|
| 1. <i>Ámbito de aplicación</i> | página |
| Art. 1: <i>Ámbito de aplicación territorial</i> | 9 |
| Art. 2: <i>Ámbito de aplicación empresarial</i> | 9 |
| Art. 2 ^{bis} : <i>Ámbito de aplicación empresarial en empresas mixtas</i> ... | 10 |
| Art. 2 ^{ter} : <i>Aclaración del ámbito de aplicación empresarial</i> | 12 |
| Art. 3: <i>Ámbito de aplicación personal</i> | 12 |
| Art. 4: <i>Divergencias de ámbito de aplicación y contratos para obras especiales</i> | 12 |
| Art. 5: <i>Declaración del carácter obligatorio</i> | 13 |
| 2. <i>Relación entre las partes contratantes</i> | |
| Art. 6: <i>Perfeccionamiento profesional</i> | 13 |
| Art. 7: <i>Paz del trabajo</i> | 14 |
| Art. 8: <i>Costes de ejecución y contribuciones a la formación</i> | 14 |
| Art. 9: <i>Acuerdos adicionales</i> | 16 |
| 3. <i>Relación con otros convenios colectivos de trabajo</i> | |
| Art. 10: <i>Convenios colectivos locales</i> | 16 |
| Art. 11: <i>Contratos de adhesión</i> | 16 |
| 4. <i>Aplicación del CMN</i> | |
| Art. 12: <i>Aplicación y observancia del CMN</i> | 17 |
| Art. 13: <i>Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (CEP)</i> | 17 |
| Art. 13 ^{bis} : <i>Competencias y funciones de la CEP</i> | 18 |
| Art. 14: <i>Tribunal Arbitral Nacional</i> | 18 |
| Art. 15: <i>Procedimientos de conciliación y arbitraje</i> | 19 |
| Art. 16: <i>Sanciones</i> | 19 |
| Art. 17: <i>Derogado</i> | 20 |

SEGUNDA PARTE:

Disposiciones laborales contractuales (disposiciones normativas)

1. Inicio y rescisión de la relación laboral

| | | |
|----------|---|----|
| Art. 18: | Periodo de prueba | 21 |
| Art. 19: | Rescisión definitiva de la relación laboral | 21 |
| Art. 20: | Normas especiales para trabajadores temporeros y de corta estancia | 22 |
| Art. 21: | Protección contra el despido | 22 |
| Art. 22: | Cierres de empresa y despidos | 23 |

2. Horario laboral

| | | |
|----------|--|----|
| Art. 23: | Definición de horario laboral..... | 23 |
| Art. 24: | Horario laboral anual (total horas anuales) | 24 |
| Art. 25: | Horario laboral semanal y trabajo por turnos..... | 24 |
| Art. 26: | Horas extraordinarias | 26 |
| Art. 27: | Días no laborables | 27 |
| Art. 28: | Jornada reducida y cierre de empresa por mal tiempo..... | 27 |
| Art. 29: | Derogado | 28 |
| Art. 30: | Derogado | 28 |
| Art. 31: | Derogado | 28 |
| Art. 32: | Derogado | 28 |
| Art. 33: | Derogado | 28 |

3. Vacaciones

| | | |
|----------|--|----|
| Art. 34: | Derecho general de vacaciones..... | 28 |
| Art. 35: | Derecho a vacaciones prorrata | 29 |
| Art. 36: | Fijación del periodo de vacaciones, toma de vacaciones..... | 29 |
| Art. 37: | Prohibición de compensación y de trabajo durante las vacaciones | 30 |

4. Días festivos, ausencias, servicio militar, servicio civil y de protección civil

| | | |
|----------|--|----|
| Art. 38: | Días festivos | 30 |
| Art. 39: | Ausencias breves..... | 31 |
| Art. 40: | Servicio militar, civil y de protección civil suizo obligatorio | 31 |

5. Salarios

| | | |
|----------|---|----|
| Art. 41: | Salario base..... | 33 |
| Art. 42: | Categorías salariales | 33 |
| Art. 43: | Clasificación en categorías salariales..... | 35 |

| | | |
|---|--|----|
| Art. 44: | Calificación y adaptación salarial | 35 |
| Art. 45: | Disposiciones salariales para casos especiales | 35 |
| Art. 46: | Trabajo a destajo..... | 36 |
| Art. 47: | Salario y modalidades de pago..... | 36 |
| Art. 48: | Derogado | 36 |
| 6. Mensualidad número 13 | | |
| Art. 49: | Derecho a la mensualidad número 13..... | 36 |
| Art. 50: | Normas de pago | 37 |
| 7. Adaptaciones salariales | | |
| Art. 51: | Principio..... | 37 |
| 8. Suplementos salariales | | |
| Art. 52: | Generalidades | 38 |
| Art. 53: | Derogado | 38 |
| Art. 54: | Tiempo de viaje..... | 38 |
| Art. 55: | Trabajo nocturno ocasional | 39 |
| Art. 56: | Trabajo en día festivo | 39 |
| Art. 57: | Trabajo en el agua o en el fango | 39 |
| Art. 58: | Trabajos subterráneos | 39 |
| 9. Pluses, compensación de gastos, indemnizaciones | | |
| Art. 59: | Plus por trabajo nocturno continuado a turnos | 40 |
| Art. 60: | Indemnización por desplazamiento, manutención y kilometraje..... | 40 |
| 10. Indemnización por intemperie (Derogado) | | |
| Art. 61: | Derogado | 41 |
| Art. 62: | Derogado | 41 |
| Art. 63: | Derogado | 41 |
| 11. Enfermedades, accidentes | | |
| Art. 64: | Seguro de la paga diaria por enfermedad..... | 41 |
| Art. 65: | Seguro de accidentes | 43 |
| 12. Pago del salario tras el fallecimiento del trabajador, indemnización por baja en la empresa, previsión del personal (Derogado) | | |
| Art. 66: | Derogado | 43 |
| Art. 67: | Derogado | 43 |
| Art. 68: | Derogado | 43 |

13. Derechos y obligaciones, sanciones

| | | |
|----------|---|----|
| Art. 69: | Derogado | 43 |
| Art. 70: | Prohibición del trabajo clandestino..... | 44 |
| Art. 71: | Inobservancia del contrato por parte del empresario | 44 |
| Art. 72: | Inobservancia del contrato por parte del trabajador | 44 |

14. Disposiciones especiales

| | | |
|----------|---|----|
| Art. 73: | Ley de Participación..... | 45 |
| Art. 74: | Alojamiento de los trabajadores, higiene y orden en las obras | 45 |

TERCERA PARTE:

Disposiciones de ejecución y disposiciones finales

1. Ejecución de las disposiciones normativas

| | | |
|----------|---|----|
| Art. 75: | Competencias | 46 |
| Art. 76: | Comisión Profesional Paritaria local: constitución, competencias y funciones | 46 |
| Art. 77: | Tribunal Arbitral local: constitución y cometido..... | 48 |
| Art. 78: | Procedimiento de conciliación y arbitraje local entre las partes contratantes locales | 49 |
| Art. 79: | Sanciones | 50 |

2. Disposiciones finales

| | | |
|----------|--|----|
| Art. 80: | Disposiciones del Código de Obligaciones..... | 51 |
| Art. 81: | Domicilio legal y jurisdicción competente..... | 51 |
| Art. 82: | Vigencia del CMN | 51 |

CUARTA PARTE:

Anexos

| | | |
|----------|---|----|
| Anexo 1 | Acuerdo protocolario concerniente al CMN «Condiciones de trabajo y de aprendizaje para los aprendices», así como «Facultad para la conclusión de contratos de adhesión» | |
| Anexo 2 | Acuerdo adicional para la adaptación de los sueldos | |
| Anexo 3 | Derogado | |
| Anexo 4 | Derogado | |
| Anexo 5 | Acuerdo adicional sobre «Participación en la industria de la construcción» | |
| Anexo 6 | Acuerdo adicional sobre alojamiento de los trabajadores y sobre higiene y orden en las obras | 55 |
| Anexo 7 | Acuerdo protocolario concerniente al campo de aplicación empresarial según art. 2 CMN 2012–2015..... | |
| Anexo 8 | Tabla para la determinación del salario de vacaciones y de la mensualidad número 13..... | 63 |
| Anexo 9 | Salarios base | |
| Anexo 10 | Hoja informativa sobre el seguro por pérdida de salario en caso de enfermedad para la industria de la construcción..... | |
| Anexo 11 | Derogado | |
| Anexo 12 | Acuerdo adicional al CMN para trabajos subterráneos | 67 |
| Anexo 13 | Acuerdo adicional «Obras de cimentación y preparación de fundamentos» | 75 |
| Anexo 14 | Derogado | |
| Anexo 15 | Catálogo de criterios de asignación para las clases salariales A y Q, así como hoja informativa CEP para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros | 81 |
| Anexo 16 | Directrices sobre el trabajo por turnos | |
| Anexo 17 | Acuerdo adicional para el sector suizo de corte de hormigón..... | 87 |
| Anexo 18 | Acuerdo adicional «Ginebra» | |

QUINTA PARTE:

| | |
|--|-----------|
| Direcciones de las comisiones paritarias del ramo de la construcción..... | 93 |
|--|-----------|

Preámbulo

La Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores,
el sindicato Unia y
el sindicato Syna

con la intención de:

- *asegurar el pleno empleo en el sector principal de la construcción suiza y mantener la paz de trabajo,*
- *fomentar como es debido los intereses de las organizaciones profesionales para el bien común de los empresarios y de los trabajadores,*
- *basar sus acuerdos en la confianza y buena fe, por las cuales los contratantes se obligan en la aplicación de sus convenios y en la utilización de las instituciones sociales creadas en común a reconocer con plena comprensión los intereses recíprocos,*
- *fomentar los intereses profesionales comunes como*
 - *la promulgación y aplicación de disposiciones contractuales actualizadas,*
 - *la ocupación regular,*
 - *la concesión exclusiva de trabajos de la construcción del sector público o de obras de construcción cofinanciadas con medios públicos a empresas que respeten los deberes de los convenios colectivos de trabajo,*
 - *la lucha contra la competencia desleal causada por ofertas con precios de «dumping»,*
 - *fomentar la calidad,*
 - *fomentar la formación profesional,*
 - *fomentar las medidas de seguridad en el trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales,*

firman a 28 de marzo de 2012 en Zurich el siguiente convenio colectivo de trabajo (Convenio Marco Nacional):

Por la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores (SSEC)

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Por el sindicato Unia

H.U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

Por el sindicato Syna

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

PRIMERA PARTE: Disposiciones generales

La primera parte contiene todas las disposiciones de carácter legal que regulan la relación entre las partes contratantes del CMN.

1. Ámbito de aplicación

Art. 1 Ámbito de aplicación territorial

1 El Convenio Marco Nacional (CMN) para la industria de la construcción suiza es válido para todo el ámbito de la Confederación Helvética.

2 Excepto las empresas de carpintería de los cantones de Friburgo, Grisons, Vaud, Valais, Neuchâtel, Ginebra, Jura y Jura Bernés.

Art. 2 Ámbito de aplicación empresarial

1 El CMN es válido para todas las empresas autóctonas y extranjeras que desarrollan su actividad en Suiza, partes de empresas, subcontratistas y destajistas autónomos que dan empleo a trabajadores, si su actividad principal, es decir, su carácter, está en el ámbito del ramo de la construcción.

2 El carácter ramo de la construcción se da especialmente cuando la empresa o la sección de la empresa efectúa fundamentalmente, es decir, principalmente, una o varias de las siguientes actividades:

- a) de la construcción y obras públicas (inclusive obras públicas especiales), trabajos subterráneos y construcción de carreteras (inclusive obras de revestimiento);
- b) excavaciones, escombreras, vertederos de residuos y empresas de reciclaje; se exceptúan instalaciones de reciclaje fijas fuera de la obra y el personal que trabaja en ellas;
- c) al ramo de la talla de la piedra y canteras, así como al de empedrados,
- d) al ramo del mármol y del granito;
- e) andamiaje, construcción de fachadas y aislamiento de fachadas, excepto las empresas dedicadas a la envoltura de edificios. El término envoltura de edificios incluye: tejados inclinados, bajo cubiertas, tejados planos y revestimiento de fachadas (que incluye cimientos y aislamientos térmicos);
- f) ramo de hermetización y aislamiento de trabajos en la envoltura del edificio en sentido amplio y trabajos análogos en obras públicas y obras subterráneas;

- g) empresas de inyección y de saneamiento de hormigón, de perforación y corte de hormigón;
- h) empresas que asfaltan y que colocan pavimentos;
- i) empresas de jardinería, en la medida en que su carácter esté en el ramo de la construcción, es decir, si efectúan mayoritariamente trabajos del tipo que contempla el presente campo de aplicación, como trabajos de construcción, allanamiento, albañilería, etc.;
- j) (derogado)
- k) transporte en obras. Se exceptúan las descargas de materiales de construcción de fabricación industrial (p.ej., ladrillos, productos de hormigón, cabillas, transporte de hormigón y pavimento de carreteras, etc.);
- l) (derogado)

3 Además, es válida la lista de actividades detallada en el Anexo 7. Si el Anexo 7 del CMN 2012–2015 contiene divergencias respecto a la nueva redacción del Art. 2 Campo de aplicación empresarial, la nueva versión del Art. 2 tiene prioridad sobre el Anexo 7.

4 Si una empresa subordinada al CMN asume personal subordinado a éste de una tercera empresa (empresa gestora de mano de obra), la empresa que cede la mano de obra deberá confirmar a la primera que respeta las condiciones del CMN en su totalidad.

Art. 2^{bis} Ámbito de aplicación empresarial en empresas mixtas

1 *Empresas mixtas auténticas y falsas:* Se distingue básicamente entre empresas mixtas sin secciones autónomas (llamadas falsas empresas mixtas) y empresas mixtas con secciones autónomas (empresas mixtas auténticas).

2 *Falsas empresas mixtas, principio de la unidad de tarifa:* Para falsas empresas mixtas del ramo de la construcción es válido el principio de la unidad de tarifa. Tanto a los trabajadores individuales ajenos al ramo como a las secciones completas ajenas al ramo se les aplica el convenio colectivo al que está sujeta la empresa principal. Esto significa que en principio todos los trabajadores están sujetos al convenio marco nacional para la industria de la construcción (CMN). En cada caso hay que aclarar qué actividad concreta caracteriza a la empresa en su conjunto.

3 *Falsas empresas mixtas, determinación de la actividad principal:* Para determinar la actividad principal de toda la empresa se utilizará básicamente el criterio de prestaciones laborales en horas de trabajo aplicado a la actividad en las secciones concernidas. En caso de que esto no sea posible se utilizará como procedimiento sustitutorio el cálculo del porcentaje. Si tampoco éste produce un resultado claro, se aplicarán los

criterios auxiliares de cifra de negocio y ganancia, el registro en la Cámara de comercio y la asociación de la que es miembro.

4 *Falsas empresas mixtas, criterios:* En el ramo de la construcción una falsa empresa mixta realiza trabajos en al menos un ramo distinto al de la construcción. Se considera una falsa empresa mixta cuando concurren la mayoría de elementos siguientes:

- a) A los trabajadores no se los puede adscribir individualmente de manera clara a una sección;
- b) los trabajos en una sección ajena al ramo se producen sólo de forma auxiliar en el marco de las restantes actividades de la empresa;
- c) la sección ajena al ramo no se presenta como ofertante autónomo en el mercado;
- d) por ello las secciones individuales no se reconocen como tales en el exterior.

5 *Empresas mixtas auténticas, criterios:* Las empresas mixtas auténticas presentan dos o más secciones autónomas. Se considera sección autónoma la que cumple todos los requisitos siguientes:

- a) A los trabajadores se los puede adscribir individualmente y de manera exacta a las secciones de la empresa, las cuales constituyen en cada caso una unidad organizativa propia;
- b) los trabajos en una sección ajena al ramo se producen no sólo de forma auxiliar en el marco de las restantes actividades de la empresa;
- c) la sección ajena al ramo se presenta como ofertante autónomo en el mercado;
- d) por ello las secciones individuales se reconocen como tales en el exterior.

6 *Empresas mixtas auténticas, excepción del principio de unidad de tarifa:* De acuerdo con el párrafo 5, en el caso de empresas mixtas auténticas se rompe el principio de unidad de tarifa. A la sección autónoma ajena al ramo y a todos los empleados que trabajan en ella se les aplicará el convenio colectivo de trabajo (CCT) del ramo correspondiente. A la sección activa en el ámbito del ramo de la construcción se le aplicará el convenio marco nacional para la industria de la construcción (CMN).

7 El carácter de la empresa concierne también el tipo de actividad de la empresa o de la sección empresarial autónoma y se determina del siguiente modo:

1. En primer lugar se emplea el criterio de «tipo de trabajo realizado en horas relativo a la actividad en los ámbitos sometidos a comprobación»;

2. si por cualquier razón no es posible esta subordinación, se empleará como alternativa el porcentaje de puestos de trabajo;
3. si tampoco de este modo se llega a un resultado claro, se recurrirá a criterios auxiliares, como volumen y ganancias, registro comercial y asociación de la que es miembro.

Art. 2^{er} Aclaración del ámbito de aplicación empresarial

Si el ámbito de aplicación contradice otros convenios colectivos, todas las partes contratantes buscarán aclararlo mediante un acuerdo de delimitación.

Art. 3 Ámbito de aplicación personal

1 El CMN es válido para los trabajadores empleados en las empresas mencionadas en el artículo 2 del CMN (independientemente de su tipo de retribución y del lugar de trabajo), es decir, para cuantos trabajan en puestos de la construcción y en servicios auxiliares de las empresas constructoras. Para los trabajadores en situación de aprendizaje, independientemente de su edad, es válido el Anexo I del CMN.

El personal de la cantina y de la limpieza está sujeto a este contrato si no está sujeto a los convenios colectivos declarados de carácter obligatorio para el ramo de hostelería y para el personal de limpieza.

2 Con excepción de:

- a) los capataces y maestros de obra,
- b) el personal directivo,
- c) el personal técnico y administrativo.

Art. 4 Divergencias de ámbito de aplicación y contratos para obras especiales

1 Si en base a condiciones estructurales específicas dentro de un convenio colectivo local surge la necesidad de divergir del ámbito de aplicación del CMN, las partes contratantes del CMN pueden dispensar a las partes contratantes locales de la observancia de ciertas disposiciones.

2 Las partes contratantes pueden estipular acuerdos específicos para obras importantes y de larga duración, en las cuales, como consecuencia de las condiciones geográficas o climáticas, las relaciones de trabajo no están suficientemente reguladas en el convenio local, así como en casos extraordinarios.

3 En el caso de obras de índole nacional, las partes contratantes del CMN pueden estipular acuerdos adicionales específicos.

Art. 5 Declaración del carácter obligatorio

1 Los acuerdos adicionales nuevos, en especial los acuerdos sobre adaptaciones salariales entran en vigor normalmente el 1 de enero del año siguiente con la declaración de carácter obligatorio. Las partes contratantes harán todo lo posible para que el CMN adquiera carácter obligatorio en cualquier caso el 1 de enero. Inmediatamente después de concluir un acuerdo las partes contratantes solicitarán que éste adquiera carácter obligatorio.

2. Relación entre las partes contratantes

Art. 6 Perfeccionamiento profesional

1 Las partes contratantes apoyan y fomentan el perfeccionamiento profesional de los trabajadores de la construcción. Informan periódicamente sobre las posibilidades de formación continua (cursos ofrecidos) en sus respectivos órganos de prensa y recomiendan a empresarios y trabajadores que presten la necesaria atención al perfeccionamiento profesional. Los trabajadores que dispongan de la voluntad y la capacidad de perfeccionarse deben tener la posibilidad de asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesionales.

2 Para fomentar el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, se les ofrecerá la posibilidad de asistir a los cursos de perfeccionamiento profesional durante cinco días laborables por año. El perfeccionamiento profesional corresponderá a un permiso no pagado y el empresario no tiene que correr con los gastos del curso. El trabajador deberá justificar la asistencia al curso de formación profesional y acordar con antelación la fecha del curso con la empresa, respetando las necesidades de ésta.

3 La asistencia a los cursos de perfeccionamiento profesional con participación económica del empresario (pago parcial o total del salario o de los gastos del curso), hace necesaria la aprobación previa de la empresa. En este caso, la empresa y el trabajador acordarán la duración y la fecha del curso, así como las prestaciones del empresario, teniendo en cuenta las prestaciones del Parifonds de la construcción o de otra institución paritaria análoga.

4 La asistencia a un curso de formación profesional no implica que el trabajador pueda exigir un empleo en función del curso visitado.

Art. 7 Paz del trabajo

1 En el empeño por mantener la paz del trabajo, de interés para el conjunto de la economía suiza, las partes contratantes clarificarán conjuntamente y de buena fe las divergencias importantes y los eventuales conflictos, al tiempo que buscarán su solución a tenor de las disposiciones del CMN.

2 Tanto ellas como sus secciones y miembros se comprometen a mantener la paz absoluta del trabajo en el sentido del artículo 357a apartado 2 del Código de Obligaciones (CO) durante la vigencia del CMN. Quedan por tanto prohibidos todos los actos dirigidos a perturbar el trabajo, como huelgas, amenazas de huelga, llamamientos a la huelga, toda resistencia pasiva, así como toda represalia o medida de lucha como el bloqueo y el cierre patronal.

Art. 8 Costes de ejecución y contribuciones a la formación

1 *Parifonds de la construcción:* El Parifonds de la construcción constituido por las partes contratantes del CMN se ocupa de la recaudación y de la administración de las contribuciones a la formación y perfeccionamiento profesionales y de los costes de ejecución y opera jurídicamente como una asociación.

2 *Ámbito de aplicación:* Se acogen al Parifonds de la construcción los empleadores territorial, empresarial y personalmente sujetos al convenio marco nacional así como los trabajadores empleados en estas empresas, inclusive los aprendices. Se exceptúan las empresas de extracción de arena y de grava. También se exceptúan los cantones o áreas de convenio de Ginebra, Neuenburgo, Ticino, Waadt y Wallis. Se reservan los acuerdos cantonales complementarios en vigencia sobre la existencia de un Fondo social paritario. Si el Parifonds de la construcción se declara total o parcialmente obligatorio, el ámbito de aplicación se rige por las disposiciones correspondientes de la declaración de carácter obligatorio.

3 *Finalidad del Parifonds de la construcción:* El Parifonds de la construcción se propone cubrir, por una parte, los costes de ejecución del CMN (inclusive de los convenios colectivos locales) y realizar otras tareas de carácter eminentemente social. Por otra parte el Parifonds de la construcción se propone el reclutamiento y fomento de nuevas generaciones de profesionales, el fomento de la formación y del perfeccionamiento profesionales, así como la financiación de medidas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

3^{bis} Derogado

4 *Cotizaciones:* Todos los trabajadores, inclusive aprendices, que participan en este CMN cotizarán, independientemente de la pertenencia a cualquier asociación, un 0,55 % del total salarial sometido a la SUVA. La empresa se ocupará de la recaudación y entrega de las cotizaciones al Parifonds de la construcción. Las empresas acogidas al CMN cotizarán a las contribuciones a la formación y perfeccionamiento profesionales y a los costes de ejecución un 0,4 % del total salarial controlado por la SUVA de los trabajadores inclusive aprendices acogidos al CMN. Las empresa activas en Suiza hasta 90 días al año cotizarán un 0,3 % del total salarial controlado por la SUVA de los trabajadores inclusive aprendices acogidos al CMN (la empresa cotizará 0,25 % y el trabajador 0,05 %), con un mínimo de CHF 20.– al mes por empresario.

4^{bis} Las partes contratantes comprobarán con regularidad (al menos una vez al año) la presente regulación de las cotizaciones (Art. 8 párr. 4). Si resulta que los fondos del Parifonds de la construcción se reducirán o se han reducido ya a la mitad de las necesidades anuales, las partes contratantes estimarán de inmediato la situación y concluirán llegado el caso la adecuada corrección de las cotizaciones teniendo en cuenta la proporción empleada hasta ahora de 0,7 del empresario a 0,5 del trabajador (en caso de empresas extranjeras en proporción de cinco a uno para trabajador y empresario). En principio el cambio de cotización entra en vigor en el siguiente año natural.

5 *Cuestiones operativas:* Los detalles como organización de la asociación, utilización de los medios, reglamento de rendimiento y aplicación (cuestiones operativas) figuran en los estatutos de la asociación y en los reglamentos del Parifonds de la construcción. Los estatutos y reglamentos son parte integrante del CMN.

6 *Duración y disolución del Parifonds de la construcción:* El Parifonds de la construcción respect. Art. 8 CMN entra en vigor el 1 de enero de 2010 y se rige fundamentalmente por la vigencia del CMN. En el caso de que el Convenio Marco Nacional sea derogado, el Parifonds de la construcción continuará pese a todo vigente, es decir, todos los trabajadores, inclusive aprendices, así como las empresas que participan en este CMN seguirán prestando la cotización al Parifonds fijada en el Pár. 4 de este artículo. El Parifonds de la construcción puede no obstante ser anulado del siguiente modo por cualquiera de las partes contratantes del CMN con una declaración de rescisión por escrito:

- a. en el primer mes tras la disolución del CMN para finales del tercer mes;
- b. a partir del segundo mes tras la disolución del CMN con un preaviso de tres meses para finales de mes.

Art. 9 Acuerdos adicionales

Todos los acuerdos adicionales y protocolarios estipulados por las partes contratantes del CMN son parte integrante del CMN.

3. Relación con otros convenios colectivos de trabajo

Art. 10 Convenios colectivos locales

1 Los convenios colectivos locales pueden contener reglamentaciones específicas para su ámbito contractual, que requerirán la firma de las partes contratantes del CMN para que tengan validez. Esto es válido tanto para concertar nuevos convenios colectivos locales como para realizar modificaciones, incluidos los ajustes a las modificaciones del CMN.

2 Todas las partes contratantes del CMN tienen derecho a constituirse en parte contratante de los convenios colectivos locales.

3 El contenido de rigor de los convenios colectivos locales será el siguiente:

- a) la descripción del campo de aplicación, teniendo en cuenta el art. 1 CMN;
- b) la aplicación del convenio y la conciliación de divergencias, especialmente la designación de la Comisión Profesional Paritaria;
- c) derogado;
- d) la fijación de los días festivos con derecho a indemnización (art. 38 CMN);
- e) la definición de las indemnizaciones para el almuerzo (art. 60 CMN) y para el tiempo de viaje (art. 54 CMN).

4 En lo que se refiere a puntos no mencionados en el art. 10 párr. 3 del CMN, se acuerda que los convenios colectivos locales solamente podrán tomar acuerdos divergentes y hacer ajustes con el acuerdo explícito de las partes contratantes del CMN. Para las obras especiales es válido el art. 4 CMN.

5 Diferencias de opinión: Cuando las partes contratantes locales no puedan unificar criterios acerca de un CCT local, acudirán a las partes contratantes del CMN. Éstas ejercerán una función de intermediación.

Art. 11 Contratos de adhesión

1 Las organizaciones de trabajadores se comprometen, en interés de las partes signatarias, a velar por que los convenios colectivos locales sean firmados y respetados también por empresas, bien no organizadas,

bien no residentes, que trabajan en su ámbito de aplicación. Estos contratos de adhesión deben ser coherentes con el convenio colectivo vigente en la respectiva zona.

2 El acuerdo protocolario (Anexo 1) fija el derecho de las partes contratantes del CMN a la conclusión de contratos de adhesión con otras organizaciones.

3 Queda prohibido expresamente a las partes contratantes y a sus secciones concluir con cualquier otra organización no mencionada en el acuerdo protocolario convenios colectivos iguales o semejantes a éste, según el art. 2 del CMN. Sólo se podrá desviar de esta norma por mutuo acuerdo de las partes del CMN.

4. Aplicación del CMN

Art. 12 Aplicación y observancia del CMN

1 Tanto las partes contratantes como sus secciones y miembros se comprometen a observar las disposiciones del presente convenio, así como las de los convenios colectivos locales.

2 Las partes contratantes del CMN velarán por la aplicación y la observancia del CMN (véase las disposiciones de los artículos 75 a 79 del CMN).

Art. 13 Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (CEP)

1 Para la aplicación y observancia del CMN, las partes contratantes designan una Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (CEP) encargada de aplicar y ejecutar el CMN durante toda la duración del mismo; la comisión estará constituida por siete representantes de las organizaciones empresariales y siete de las organizaciones de trabajadores que participan en el convenio marco CMN.

2 Las organizaciones de trabajadores están representadas en la CEP de la siguiente forma: cuatro representantes de Unia, tres representantes de Syna.

2^{bis} La CEP delega las tareas que no le están expresamente reservadas a un comité, compuesto paritariamente por seis miembros de la CEP. Las organizaciones de trabajadores estarán representadas en el comité de CEP por dos representantes de UNIA y un representante de Syna.

3 La CEP se constituye a sí misma y se dota de un reglamento.

Art 13^{bis} Competencias y funciones de la CEP

1 La Comisión de Ejecución Paritaria Nacional CEP, en tanto que comisión global, decide sobre las cuestiones generales de CMN y sobre cuestiones de ámbito nacional, en caso de que el comité no llegue a un resultado unánime.

2 derogado

3 La Comisión de Ejecución Paritaria Nacional elaborará indicaciones propias sobre el cumplimiento de las funciones de ejecución y la elaboración de informes con ellas relacionados de las comisiones profesionales paritarias locales.

4 El comité de la comisión se encarga de la coordinación y apoyo de los trabajos de las comisiones profesionales paritarias, así como de la formación y asesoramiento de sus miembros para la aplicación de CMN. El comité decide sobre la asignación de competencias a las comisiones profesionales paritarias y en casos concretos podrá impartir instrucciones. El comité se encarga de controlar los trabajos diarios de las comisiones profesionales paritarias y de coordinar la ejecución del CMN con otros órganos de ejecución, con las autoridades federales y con las instancias extranjeras.

5 En caso de diferencias de opinión insuperables en la Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (CEP), la cuestión se transferirá en un plazo razonable a las partes contractuales para su discusión y decisión.

6 La CEP designará el secretariado permanente de la CEP.

Art. 14 Tribunal Arbitral Nacional

1 Las partes contratantes del CMN designan un Tribunal Arbitral Nacional que velará por la aplicación y la observancia del CMN. Éste está integrado por:

- a) un juez de carrera, como presidente, y
- b) cuatro expertos arbitrales designados por cada una de las partes contratantes del CMN respectivamente.

2 El presidente del Tribunal Arbitral es designado conjuntamente por las partes contratantes del CMN para toda la vigencia del mismo. De no haber acuerdo entre ellas, se encomendará su designación a la Audiencia Territorial del Cantón de Zurich, que podrá tener en cuenta para el nombramiento las eventuales propuestas presentadas por las partes contratantes.

3 Los expertos arbitrales son designados por las partes contratantes para cada procedimiento arbitral, dentro de los 30 días siguientes a la

convocatoria del Tribunal Arbitral. Las organizaciones de trabajadores se pondrán de acuerdo para designar a sus árbitros, en base al principio de un experto arbitral por organización.

4 El Tribunal Arbitral tiene su sede en Zurich. Sus actuaciones están regidas por el Concordato del 27 de marzo de 1969 sobre jurisdicción arbitral y por la Ordenanza procesal civil del Cantón de Zurich, respectivamente.

Art. 15 Procedimientos de conciliación y arbitraje

1 Las diferencias de opinión y los conflictos entre las partes contractuales del CMN sobre la aplicación e interpretación de cuestiones reguladas en el CMN o en un acuerdo adicional al mismo, podrán ser sometidos a la CEP. Si ni en la CEP ni en el procedimiento se llega a un acuerdo según art. 13^{bis} párr. 5 de CMN, se podrá recurrir directamente al Tribunal arbitral.

2 Si no se llega a un acuerdo, o una de las partes rechaza la propuesta de mediación de la CEP, podrá elevarse el caso de litigio al Tribunal Arbitral, dentro de los 30 días siguientes, según el art. 14 del CMN, mediante instancia por escrito y razonada (en caso de divergencias relacionadas con las adaptaciones salariales tendrá efecto el art. 51 del CMN). El fallo arbitral es definitivo y, salvo recurso de nulidad, inapelable.

3 Las demandas por infracción manifiesta de la paz de trabajo por parte de una organización participante en el presente CMN se someterán inmediatamente al Tribunal Arbitral, difiriendo de las disposiciones de los párr. 1 y 2 de este artículo. El Tribunal Arbitral está facultado para tomar discrecionalmente todas las medidas y disposiciones que le parezcan necesarias y viables.

4 Mientras dure una tramitación ante la CEP y el Tribunal Arbitral se evitará todo tipo de polémica sobre el desarrollo y el contenido de las negociaciones ante la opinión pública. Está permitida una información objetiva a los respectivos miembros.

Art. 16 Sanciones

1 En caso de infracciones del convenio, el Tribunal Arbitral podrá imponer a la parte culpable una multa proporcional a la infracción, y no inferior a CHF 15.000.–.

2 En caso de falta grave el Tribunal Arbitral puede, a petición de la parte perjudicada, acordar a ésta una indemnización, sopesando tanto las circunstancias como la entidad de la falta.

3 Las multas convencionales, la indemnización y las costas procesales se harán efectivas dentro de los 30 días siguientes a la notificación del fallo.

Art. 17 Derogado

SEGUNDA PARTE: Disposiciones contractuales

Esta parte contiene las disposiciones normativas que son parte integrante del contrato laboral individual entre la empresa y el trabajador.

1. Inicio y rescisión de la relación laboral

Art. 18 Periodo de prueba

1 Para los trabajadores que ingresan por primera vez en la empresa, se establece un periodo de prueba de 2 meses. Este puede ser prolongado mediante acuerdo escrito por un periodo máximo de un mes.

2 Derogado

3 Durante el periodo de prueba, la relación laboral puede ser rescindida en cualquier momento por ambas partes, respetando un preaviso de 5 días laborables.

Art. 19 Rescisión definitiva de la relación laboral

1 Pasado el periodo de prueba, la relación laboral por tiempo indefinido puede ser mutuamente rescindida, independientemente de que el trabajador sea remunerado por horas o mensualmente, respetando los siguientes plazos de preaviso:

- a) durante el primer año de servicio o en una relación laboral temporal por tiempo indefinido de menos de doce meses, con un preaviso de 1 mes para finales del mes siguiente;
- b) desde el segundo hasta el noveno año de servicio o en una relación laboral temporal por tiempo indefinido de más de doce meses, con un preaviso de 2 meses para finales del segundo mes;
- c) a partir del décimo año de servicio, con un preaviso de 3 meses para finales del tercer mes.

1^{bis} Para los trabajadores que han cumplido 55 años los preavisos serán de un mes en el primer año de servicio finalizado el periodo de prueba, de cuatro meses entre el segundo hasta el noveno año de servicio y de seis meses a partir del décimo año de servicio.

2 Estos plazos de preaviso en el sentido del art. 19 párr. 1 y 1^{bis} del CMN no pueden ser modificados (reducidos) en perjuicio del trabajador.

3 Derogado

4 Derogado

5 Si durante el año siguiente se tuviera derecho a la prestación de una renta de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo sobre la jubila-

ción flexible en la construcción (FAR), las partes contratantes llegarán a un acuerdo escrito hasta la mitad del año anterior sobre la percepción de prestaciones y lo comunicarán a la fundación paritaria. Al empezar a percibir la prestación, la relación laboral finaliza automáticamente. Si ambas partes renunciaran provisionalmente a las prestaciones de acuerdo con el CCT FAR, la relación laboral seguirá existiendo.

Art. 20 Normas especiales para trabajadores temporeros y de corta estancia

1 Los empleadores informarán puntualmente, es decir, normalmente cuatro semanas antes, pero en cualquier caso 14 días antes del final de la temporada, a los trabajadores temporeros y de corta estancia sobre la posibilidad de un empleo para la temporada siguiente, de acuerdo con su cartera de pedidos. Los trabajadores temporeros y de corta estancia que ya no podrán ser empleados por falta de cualificación o de trabajo recibirán un escrito en tal sentido. Se respetarán las disposiciones legales.

2 Los empleadores harán lo posible para que sus actuales trabajadores temporeros y de corta estancia tengan prioridad en el empleo sobre otros con idéntica cualificación y con la misma predisposición al trabajo. Los empleados temporeros y de corta estancia que para la temporada siguiente quieran renunciar a trabajar en la misma empresa, también deberán comunicarlo puntualmente a su actual empleador.

3 De las informaciones referidas en los artículos 20 p. 1 y 20 p. 2 CMN o bien de la falta de tales informaciones no se podrán deducir obligaciones legales de ningún tipo, especialmente en lo relativo al derecho de pago del salario.

4 Si la Comisión Paritaria local constata abusos claros, los comunicará a las autoridades responsables de la concesión de permisos de trabajo en el correspondiente cantón.

5 Derogado

Art. 21 Protección contra el despido

1 *Principio:* La rescisión de la relación laboral por parte de la empresa después de concluido el periodo de prueba queda excluida mientras el trabajador reciba prestaciones salariales diarias del seguro de accidentes obligatorio o del seguro de enfermedad, bajo reserva del art. 21 p. 2 y 3.

2 *Prestaciones salariales diarias del seguro de enfermedad y renta de invalidez:* El trabajador que recibe prestaciones salariales diarias del seguro de enfermedad así como una renta del seguro de invalidez,

podrá ser despedido, respetando el plazo de despido ordinario a partir del día en que empiece a cobrar la renta de invalidez.

3 *Enfermedad después del despido:* Si un trabajador cae enfermo durante el plazo de preaviso de rescisión del contrato, dicho plazo será interrumpido según el art. 336c párr. 2 del CO a lo sumo durante 30 días en el primer año de servicio, durante 90 días como mucho entre el segundo y quinto año de servicio y por un periodo máximo de 180 días a partir del sexto año de servicio. Si la nueva fecha resultante no coincide con el final del plazo de preaviso, éste se prolongará hasta finales del mes siguiente.

4 *Accidente después del despido:* Si el trabajador sufre un accidente después de haber sido despedido, el plazo de despido será interrumpido mientras el seguro de accidentes obligatorio siga pagando las prestaciones diarias.

5 *Despido en caso de saldo positivo de horas extraordinarias:* Si en el momento del despido existe un saldo positivo de horas extraordinarias que no puede reducirse en el primer mes del plazo de preaviso, el empleado podrá exigir que el plazo de preaviso se prolongue un mes.

6 Un despido no se puede ser procedente si se debe solamente al hecho de que un trabajador haya sido elegido representante de un sindicato. Por lo demás rigen los Art. 336, 336a y 336b del Código de Obligaciones.

Art. 22 Cierres de empresa y despidos

En el acuerdo «Participación en la industria de la construcción» (Anexo 5) se regula todo lo respectivo a los traspasos y cierres de empresas, así como los despidos en masa. Este acuerdo es parte integrante del CMN.

2. Horario laboral

Art. 23 Definición de horario laboral

1 Por horario laboral se entiende el tiempo durante el cual el empleado ha de estar a disposición del empleador.

2 No se considera jornada laboral:

- a) el desplazamiento hasta y desde el lugar de trabajo. Para el tiempo de viaje se aplicará el art. 54 CMN.
- b) las pausas de media mañana con interrupción reglamentada del trabajo.

3 Un contrato de trabajo a tiempo parcial se hará siempre por escrito. El contrato contendrá la parte exacta del horario laboral anual obligatorio. Se reducirá la parte correspondiente de horas semanales de trabajo sin suplementos, así como por días festivos, vacaciones, enfermedad, accidente, etc.

Art. 24 Horario laboral anual (total de horas anuales)

1 El horario laboral anual es el tiempo de trabajo bruto obligatorio durante un año civil, durante el cual los empleados han de aportar su trabajo y antes de deducir las horas generales de asueto, como días festivos pagados, y las horas individuales de asueto, como vacaciones, enfermedad, accidente, servicio militar, etc.

2 El horario laboral anual alcanza, en toda la zona cubierta por el convenio, 2112 horas (365 días : 7 = 52,14 semanas x 40,5 horas).

3 Para los días festivos, vacaciones y ausencias al trabajo por razones individuales como enfermedad o accidente, u otras ausencias, las horas por día se calcularán según el calendario laboral de la empresa válido para el año correspondiente o según el calendario laboral sectorial válido en la localidad de la empresa.

3^{bis} Si se trata del año de ingreso o de baja de un trabajador, el tiempo de trabajo se calculará proporcionalmente, según el calendario de trabajo empresarial o sectorial válido para el año correspondiente. En caso de baja, a los empleados con sueldo mensual se les abonarán, añadidas al salario base, las horas proporcionales del año civil según párr. 2.

4 El empleador llevará un control detallado sobre el tiempo de trabajo diario, semanal y mensual.

Art. 25 Horario laboral semanal y trabajo por turnos

1 *Horario laboral semanal (horario laboral normal)*: El horario laboral semanal lo fijará la empresa en un calendario de horario laboral que se preparará antes de fin de cada año para el año siguiente de acuerdo con el párrafo 2. Las partes contratantes pondrán a disposición modelos de calendario elaborados conjuntamente. Si la empresa no llegara a elaborar y dar a conocer a los empleados un calendario de horario laboral, se aplicará el calendario de tiempo laboral sectorial de la localidad de la empresa, elaborado cada año por las Comisiones Profesionales Paritarias locales. Éstas podrán diferir del párrafo 2 en lo necesario para tener en cuenta las condiciones especiales, geográficas y climáticas, de su zona. El calendario de horario laboral de la empresa no puede sobrepasar los límites fijados (ancho de banda) por la comisión parita-

ria y tiene que ser notificado a la Comisión Profesional Paritaria hasta mediados del mes de enero.

1^{bis} Resoluciones de las Comisiones Paritarias: Las Comisiones Paritarias toman sus resoluciones sobre el ancho de banda de acuerdo con el pár. 1 por mayoría calificada. Un voto decisivo del presidente no es posible. Antes de la votación hay que establecer la paridad.

2 *Marco del horario laboral diario y semanal:* El horario laboral semanal consta por regla general de:

- a) mínimo 37,5 horas semanales (= 5 x 7,5 horas) y
- b) máximo 45 horas semanales (= 5 x 9 horas).

3 *Diferencias:* La empresa podrá modificar posteriormente el calendario laboral, para toda la empresa o partes de ella (obras), debido a falta de trabajo, condiciones climáticas adversas o problemas técnicos, teniendo en cuenta el párrafo 2 y el número máximo de horas obligatorias anuales. En tal caso el mínimo de horas semanales puede disminuir y el máximo de horas semanales aumentar hasta 48 horas como máximo. El aumento del horario laboral semanal tiene que estar relacionado obligatoriamente con el precedente que motivó previamente la reducción del horario laboral. Es posible adaptar el calendario laboral repetidas veces.

3^{bis} *Modalidades:* La modificación posterior del calendario laboral de acuerdo con el párrafo 3 sólo afectará al futuro. Se observarán los derechos de intervención de los trabajadores de acuerdo con el art. 48 de la Ley de trabajo y del art. 69 de la Disposición 1 a la Ley de trabajo. El calendario laboral y sus eventuales modificaciones tienen que ser accesibles a todos los trabajadores implicados.

3^{ter} *Tratamiento de horas anuladas no trabajadas:* Si posteriormente el trabajo suplementario que se necesita resulta ser menor que la reducción anterior del tiempo laboral, el empleador cargará con la diferencia, es decir, el empleador no podrá recortar el salario del trabajador al fin del año, aunque el trabajador en total haya trabajado menos horas. No es posible transferirlas a horas de reserva.

4 *Si el calendario laboral incumple* determinadas condiciones señaladas por la ley o acordadas en el Convenio Colectivo, la Comisión Profesional Paritaria responsable podrá presentar recurso motivado y dejar el calendario sin vigencia.

5 *Trabajo por turnos – Concepto:* Por trabajo por turnos se entiende un sistema de tiempo de trabajo que consiste en emplear a dos o más grupos de trabajadores (plantilla) en el mismo lugar y en la misma tarea en tiempos escalonados.

6 *Trabajo por turnos – Condiciones:* Se aprobará¹ el trabajo por turnos cuando:

- a) la empresa (o el grupo de empresas) normalmente y a más tardar dos semanas antes de que comiencen los trabajos haya presentado una solicitud razonada por escrito,
- b) existe una necesidad específica del objeto,
- c) haya sido confeccionado un plan de turnos y
- d) se respeten las condiciones legales y contractuales del convenio colectivo.

7 *Trabajo por turnos – Responsabilidad:* La solicitud se presentará a la Comisión Profesional Paritaria responsable, que la autorizará en el plazo de una semana tras la recepción de la solicitud siempre que se cumplan las condiciones mencionadas en el párrafo 6 de este artículo.

8 *Suplemento de turno:* Un trabajador que trabaja por turnos tendrá a su favor un bono temporal de 20 minutos por turno; en todo caso se podrá pagar al trabajador un suplemento de 1 franco por hora de trabajo en lugar del bono de tiempo. En la solicitud de trabajo por turnos estará incluida la regulación de suplementos.

9 *Reserva en trabajos subterráneos:* Para trabajos subterráneos seguirá rigiendo el acuerdo adicional correspondiente al Convenio Marco Nacional, Anexo 12 «Acuerdo sobre trabajos subterráneos».

10 La Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (CEP) publicó una amplia directiva sobre el trabajo por turnos (Anexo 16) para el ramo de la construcción suiza, que se aplicará de forma complementaria.

Art. 26 Horas extraordinarias

1 Se considerarán horas extraordinarias las horas trabajadas que superan el tiempo de trabajo semanal según el calendario de horario laboral. Los aprendices sólo podrán realizar horas extraordinarias con prudencia y considerando su edad y sus obligaciones escolares.

2 Si el tiempo de trabajo semanal supera las 48 horas, el tiempo trabajado en exceso se pagará a final del mes siguiente según el salario base y con un suplemento del 25%. Además, al mes siguiente se podrán trasladar como máximo 20 horas extraordinarias trabajadas durante el mes en curso, siempre y cuando el saldo total no supere las 100 horas. Las demás horas extraordinarias trabajadas durante el mes en curso se pagarán también a finales del mes siguiente con el salario base.

¹ Sobre los trabajos subterráneos rige el Acuerdo adicional sobre trabajos subterráneos, Anexo 12.

3 El empleador tiene derecho a exigir del trabajador que compense total o parcialmente el saldo de horas extraordinarias con tiempo libre de igual duración. Tendrá en cuenta los deseos y necesidades del empleado, compensando en la medida de lo posible por medio de días completos.

4 El saldo de horas extraordinarias deberá estar totalmente compensado a finales de marzo de cada año. Si esto no fuera posible excepcionalmente por razones propias de la empresa, el saldo restante se pagará a finales de marzo con el salario base y un suplemento del 25%.

5 En caso de baja en la empresa durante el año natural, se procederá según la parte proporcional de tiempo de trabajo anual, como en el párrafo 4.

6 Las horas a reducir (horas negativas) se podrán liquidar al terminar la relación laboral sólo con la exigencia salarial, a condición de que las horas negativas hayan sido causadas por el trabajador y su liquidación no resulte demasiado gravosa.

Art. 27 Días no laborables

1 No se trabaja los domingos, días festivos cantonales, días de descanso oficiales, sábados y el 1 de agosto.

2 En casos justificados se podrá trabajar en días no laborables según el art. 27 pár. 1 del Convenio Marco Nacional. La empresa deberá comunicarlo a la comisión profesional paritaria responsable al menos 24 horas antes del comienzo del trabajo.

3 Todas las horas trabajadas en sábado dan derecho a un suplemento del 25 % del salario. Esto sin perjuicio de posibles suplementos más elevados que hayan podido ser acordados (Anexos).

Art. 28 Jornada reducida y cierre de empresa por mal tiempo

1 Sobre la disposición y pago del trabajo reducido y sobre el cierre transitorio de empresas rigen las normas legales. Se recabará de cada empleado su acuerdo por escrito sobre el trabajo reducido.

2 En caso de condiciones climáticas que hagan peligrar la salud de los empleados y/o hagan imposible una marcha eficiente del trabajo (lluvia, nieve, rayos, frío intenso) se interrumpirán los trabajos de construcción a la intemperie, al menos hasta donde lo permita la naturaleza técnica de los mismos.

3 La interrupción del trabajo se realizará por orden del empleador o de su representante. Antes de tomar tal decisión tendrá en cuenta a los trabajadores afectados.

4 Los trabajadores deberán estar a disposición del empleador o de su representante durante la interrupción del trabajo por causa del mal tiempo para poder reanudar el trabajo en cualquier momento, a no ser que el empleador haya permitido a los trabajadores disponer libremente de su tiempo. Durante la interrupción del trabajo, los trabajadores deberán realizar otros trabajos de carácter exigible por orden del empleador o de su representante.

5 Se considera que un trabajo es exigible si es habitual en la profesión y corresponde a las capacidades del empleado.

6 Aquél que se haga compensar la interrupción del trabajo por un seguro legal (seguro de paro), para determinar los días de carencia exigibles legalmente añadirá el tiempo de trabajo medio diario (Art. 24 pár. 3) al tiempo de trabajo anual. La exigencia de compensación del empleado se rige por las normas legales.

Art. 29 Derogado

Art. 30 Derogado

Art. 31 Derogado

Art. 32 Derogado

Art. 33 Derogado

3. Vacaciones

Art. 34 Derecho general de vacaciones

1 El trabajador tiene derecho a las siguientes vacaciones:

| | Trabajadores remunerados con salario mensual | Trabajadores remunerados por horas |
|--|---|---|
| Trabajadores de más de 20 años y menos de 50 años de edad | 5 semanas (=25 días laborables) | 10,6 %* del salario (igual a 5 semanas de vacaciones) |
| Trabajadores hasta los 20 años y de más de 50 años de edad | 6 semanas (=30 días laborables) | 13,0 %* del salario (igual a 6 semanas de vacaciones) |

*Calculado de la siguiente forma: $5 / (52,14 - 5) \times 100$ resp. $6 / (52,14 - 6) \times 100$

2 La indemnización porcentual por vacaciones se calcula según la tabla del Anexo 8. El derecho porcentual por vacaciones según el art. 34 párr. 1 CMN será bonificado regularmente en nómina. Queda expresamente prohibido abonar en metálico esta indemnización mientras dure la relación laboral.

3 No contarán como vacaciones los días festivos legales que coincidan con éstas y se concederán más tarde como vacaciones.

Art. 35 Derecho a vacaciones prorrata

1 *Principio:* Para el año natural en que comienza o termina la relación laboral, las vacaciones, según el art. 34 CMN, se concederán proporcionalmente a la duración de la relación laboral en ese año.

2 Derogado

3 Derogado

Art. 36 Fijación del periodo de vacaciones, toma de vacaciones

1 *Periodo de vacaciones:* El periodo de vacaciones deberá ser acordado a su debido tiempo entre el empresario y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las preferencias justificadas del trabajador.

2 *Dos semanas de vacaciones consecutivas:* Siempre que el derecho adquirido sea suficiente, se concederán dentro de lo posible dos semanas consecutivas (art. 329c párr. 1 CO).

3 *Cierre de la empresa por vacaciones:* La fecha del cierre de la empresa por vacaciones debe ser discutida de antemano con los trabajadores o sus representantes.

Art. 37 Prohibición de compensación y de trabajo durante las vacaciones

1 *Toma de vacaciones:* Las vacaciones se concederán generalmente en el curso del año natural y no podrán ser sustituidas por una paga en efectivo o por otras ventajas mientras dure la relación laboral (art. 329d párr. 2 CO).

2 *Trabajo durante las vacaciones:* Si durante las vacaciones el trabajador realiza para un tercero un trabajo remunerado y lesiona con ello los legítimos intereses del empresario, éste puede negarse a abonarle el salario de vacaciones o exigir su devolución si ya lo ha pagado (art. 329d párr. 3 CO). Queda, además, reservado el derecho de la empresa a presentar denuncia ante la Comisión Profesional Paritaria, según el art. 70 CMN (Prohibición del trabajo clandestino).

4. Días festivos, ausencias, servicio militar, servicio civil y de protección civil

Art. 38 Días festivos

1 *Indemnización por días festivos:* Los trabajadores tienen derecho a una indemnización por pérdida de salario en determinados días festivos que caen en días laborables. Los convenios colectivos locales indican los días festivos con derecho a indemnización (mínimo 8 días festivos por año). También se indemnizarán los días festivos que coincidan con las vacaciones.

2 *Indemnización de trabajadores remunerados por horas:* Lo decisivo para el cálculo de la indemnización por días libres es el número medio de horas diarias (véase art. 24 párr. 3), que se habrán de pagar tomando como base el salario bruto. El pago de la indemnización se efectuará al final del periodo de paga en que caen los días festivos.

3 *Condiciones de indemnización:* Sólo tiene derecho a indemnización por día festivo el trabajador que lleve trabajando en la empresa al menos una semana antes del día festivo en cuestión. No tiene derecho a indemnización el trabajador que:

- a) haya faltado sin motivo al trabajo durante toda la semana en la que cae el día festivo;
- b) haya faltado al trabajo injustificadamente el día anterior o posterior;
- c) percibe una indemnización por día festivo de una caja de enfermedad, del seguro obligatorio de accidentes o del seguro de desempleo.

4 *Empleados temporeros y de corta estancia:* Los empleados temporeros y de corta estancia que hayan prestado sus servicios a la empresa durante un mínimo de 7 meses en un año natural recibirán la indem-

nización correspondiente a los días festivos de las semanas de Navidad y Año Nuevo (2 días como máximo) en concepto de prima de fidelidad, siempre que estos días sean laborables.

Art. 39 Ausencias breves

1 Los trabajadores tienen derecho, según la reglamentación siguiente, a una indemnización por las ausencias inevitables a continuación indicadas, que conlleven pérdida de salario, siempre que la relación laboral dure ya más de 3 meses o haya sido concertada para más de 3 meses:

- a) Finalización del servicio militar: $\frac{1}{2}$ día. El derecho es de 1 día cuando la localidad donde se finaliza el servicio está tan retirada que el trabajador no puede presentarse el mismo día en el lugar de trabajo;
- b) Por matrimonio del trabajador o nacimiento de un hijo suyo: 1 día
- c) Por fallecimiento en la familia del trabajador (esposa e hijos): 3 días
- d) Por fallecimiento de padres, hermanos y suegros: 3 días
- e) En caso de mudanza propia, siempre que no haya sido rescindida la relación laboral: 1 día.

2 Si el trabajador se ve impedido para trabajar por causas inherentes a su persona, pero sin culpa de su parte, es aplicable el art. 324a CO.

3 En las ausencias mencionadas en el art. 39 párr. 1 CMN, se pagará por las horas realmente perdidas el salario que el trabajador hubiera percibido si hubiese trabajado normalmente (según el calendario laboral en vigor) el día en cuestión.

4 El pago de la indemnización se hará efectivo al término del periodo de paga en el que han ocurrido las ausencias justificadas.

Art. 40 Servicio militar, civil y de protección civil suizo obligatorio

1 *Monto de las indemnizaciones:* Los trabajadores tienen derecho a las siguientes indemnizaciones durante la prestación del servicio militar suizo obligatorio, el civil o de protección civil en tiempos de paz. Estas indemnizaciones, en base al salario por horas, semanal o mensual, ascienden a:

| | Solteros | Casados y solteros con personas a su cargo |
|---|----------|--|
| durante todo el tiempo de la escuela de reclutas | 50 % | 80 % |
| durante los restantes periodos del servicio militar obligatorio y prestaciones del servicio civil o de protección civil | | |
| – durante las 4 primeras semanas | 100 % | 100 % |
| – desde la semana 5 hasta la 21 | 50 % | 80 % |
| – desde la semana 22 (servicio militar de una vez) | 50 % | 80 % |

2 *Condiciones para las indemnizaciones:* El derecho a las indemnizaciones existe sólo cuando la relación laboral:

- a) ha durado más de tres meses antes del ingreso en filas o en el servicio civil o de protección civil;
- b) o dura más de tres meses, incluido el servicio militar, civil o de protección civil.

3 *Cálculo de la pérdida de salario:* El cálculo de la pérdida de salario se hace en base al salario normal por horas, semanal o mensual, y al número de horas de trabajo aplicables según las normas legales de indemnización por pérdida de salario.

4 *Descuentos:* Si por razones administrativas las cuotas a la SUVA y al Fondo de ejecución y de formación (ahora Parifonds de la construcción) son descontadas de las indemnizaciones por pérdida de salario, el trabajador afectado no tendrá derecho a su reembolso; las indemnizaciones según el art. 40 pár. 1 CMN constarán como reducidas por las cuotas mencionadas.

5 *Coordinación con las prestaciones de la LCC:* Cuando las prestaciones legales previstas en las normas de indemnización a militares por pérdida de salario superen las indemnizaciones contempladas en el art. 40 pár. 1 CMN, la cantidad que sobrepase le corresponderá al trabajador.

6 De esta forma se cumple la obligación de la empresa de abonar el salario de acuerdo con los art. 324a y 324b del CO.

5. Salarios

Art. 41 Salario base

1 Las siguientes categorías salariales están basadas en los salarios base nacionales. El trabajador tiene derecho a ellos entendidos como salarios mínimos, salvo en los casos señalados en el art. 45 CMN.

2 Los salarios base según las categorías salariales, en francos suizos (CHF) por mes o por hora (distribución en Anexo 9), son los siguientes:

a) Salario base a partir del 1 de abril de 2012

| Zona | Categorías salariales | | | | |
|-------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|
| | V | Q | A | B | C |
| ROJA | 6281/35.70 | 5583/31.70 | 5375/30.55 | 5066/28.80 | 4507/25.60 |
| AZUL | 6026/34.25 | 5503/31.25 | 5300/30.10 | 4933/28.05 | 4437/25.20 |
| VERDE | 5770/32.80 | 5429/30.85 | 5226/29.70 | 4800/27.30 | 4373/24.85 |

b) Salario base a partir del 1 de enero de 2013

| Zona | Categorías salariales | | | | |
|-------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|
| | V | Q | A | B | C |
| ROJA | 6312/35.90 | 5611/31.90 | 5402/30.70 | 5091/28.95 | 4530/25.75 |
| AZUL | 6056/34.40 | 5531/31.40 | 5327/30.25 | 4958/28.20 | 4459/25.35 |
| VERDE | 5799/32.95 | 5456/31.00 | 5252/29.85 | 4824/27.45 | 4395/24.95 |

3 El salario base por horas se calcula según la siguiente fórmula:
Salario mensual según pár. 2 de este artículo dividido entre 176 (el divisor se calcula con el número total de horas anuales dividido entre el número de meses; actualmente: $2112 : 12 = 176$)

Art. 42 Categorías salariales

1 Las siguientes categorías salariales determinan los salarios base fijados en el art. 41 del CMN:

| Categorías salariales | | Condiciones |
|---|--------------------------------------|--|
| a) Trabajador de la construcción | | |
| C | Trabajador de la construcción | Trabajador sin experiencia en las obras |
| B | Trabajador con experiencia | Trabajador con experiencia, sin certificado de formación profesional, que en función de la buena valoración de su trabajo ha sido ascendido de la categoría salarial C a la B. En el cambio a otra empresa de la construcción el trabajador conserva la categoría salarial B. |
| b) Trabajador de la construcción cualificado | | |
| A | Trabajador cualificado | Graduado como obrero de la construcción EBA/obrero de carreteras EBA, dos años de formación. Trabajador cualificado, sin certificado profesional, pero: 1. que dispone de un certificado de curso reconocido por la Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (CEP); 2. que está reconocido explícitamente como trabajador cualificado por la empresa. En el cambio a otra empresa de la construcción el trabajador conserva la categoría salarial A; o 3. que dispone de un certificado de aptitud extranjero no reconocido por la CEP para la categoría salarial Q. |
| Q | Trabajador cualificado especializado | Trabajadores cualificados como albañiles, obreros de carreteras, etc. con un certificado de formación profesional reconocido por la CEP (certificado de aptitud suizo o certificado extranjero equivalente) y con al menos 3 años de trabajo en la construcción (el aprendizaje se cuenta como tiempo de trabajo). |
| c) Jefe de equipo | | |
| V | Jefe de equipo | Trabajador cualificado que ha terminado el curso de jefes de equipo reconocido por la CEP, o que es reconocido como jefe de equipo por la empresa. |

2 La CEP elabora un catálogo para determinar qué tipo de formación, cursos y certificados son necesarios para alcanzar la categoría salarial A. El reconocimiento de un curso requiere generalmente un periodo de formación de como mínimo 300 horas lectivas.

Art. 43 Clasificación en categorías salariales

1 La clasificación en la categoría salarial correspondiente la realizará el empleador según el art. 330 b CO en el momento de la incorporación a la empresa. La clasificación figurará en la nómina.

2 El salario base aplicable para un trabajador cualificado especializado como albañiles u obreros de carreteras, etc. (salario zona Q) se puede disminuir inmediatamente después de finalizar el aprendizaje con un contrato indefinido como máximo en un 15% en el primer año, en un 10% en el segundo año y en un 5% en el tercer año.

3 El salario base aplicable para un obrero de la construcción o de carreteras cualificado (salario zona A) se puede disminuir inmediatamente después de finalizar el aprendizaje profesional con un contrato indefinido como máximo al salario mínimo de la zona C, en un 15% en el segundo año, en un 10% en el tercer año y en un 5% en el cuarto año.

Art. 44 Calificación y adaptación salarial

1 El empresario califica al trabajador en los últimos 4 meses del año. La calificación tendrá en cuenta las cualidades profesionales, la voluntad de trabajo, el rendimiento y la seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo se hará una posible adaptación salarial.

2 La reglamentación para el ajuste del salario fijado en el convenio laboral colectivo se rige por las disposiciones del art. 51 CMN.

Art. 45 Disposiciones salariales para casos especiales

1 *Casos especiales:* En el caso de los trabajadores seguidamente mencionados, los salarios serán convenidos individualmente y por escrito (excepto lit. b) entre el empresario y el trabajador tomando como referencia este artículo. Los salarios base fijados sirven únicamente como orientación:

- a) trabajadores disminuidos física y/o psíquicamente;
- b) jóvenes que no hayan cumplido los 17 años, practicantes, escolares y estudiantes cuya actividad laboral no alcanza 2 meses en el curso de un año laboral;
- c) trabajadores ajenos al ramo cuya actividad en la construcción no alcanza los 2 meses al año;
- d) trabajadores de las categorías salariales A y B según el art. 42 CMN cuyas categorías han sido modificadas de forma excepcional por una empresa con la consiguiente comunicación a la correspondiente Comisión Profesional Paritaria.

2 *Diferencias de opinión:* En caso de diferencias de opinión sobre el salario queda abierta la posibilidad de recurrir a la Comisión Profesional Paritaria correspondiente.

Art. 46 Trabajo a destajo

1 *Acuerdo por escrito:* Mediante un acuerdo escrito entre el empresario y el trabajador puede estipularse que los derechos derivados del CMN se incluyan en la remuneración del destajo y las primas de rendimiento.

2 *Falta de un acuerdo por escrito:* De no existir un acuerdo escrito, las disposiciones del CMN sobre la mensualidad número 13, vacaciones, indemnización por día festivo y seguro de enfermedad serán también válidas para los trabajadores ocupados directamente por la empresa en trabajos a destajo y para aquellos que perciban primas de rendimiento añadidas al salario fijo.

Art. 47 Salario y modalidades de pago

1 *Paga media mensual:* Si el salario es retribuido según las horas de trabajo y la relación laboral dura más de 7 meses, se calculará la media de horas mensuales y se pagará correspondientemente un salario medio mensual constante. Para ello se realizará el siguiente cálculo: salario por hora x total de horas anuales dividido entre doce.

2 *Pago del salario:* El salario se pagará mensualmente a fin de mes en efectivo o de otro modo. El trabajador tiene derecho, independientemente del modo de pago, a una nómina detallada cada mes, que especifique el salario y las horas trabajadas.

3 Derogado

Art. 48 Derogado

6. Mensualidad número 13

Art. 49 Derecho a la mensualidad número 13

Los trabajadores tienen derecho a la mensualidad número 13 desde el momento que empiezan a trabajar. Si la relación laboral no ha durado un año natural completo, subsiste un derecho de prorrata.

Art. 50 Normas de pago

1 *Pago en relación laboral anual:* Si la relación laboral ha durado todo el año natural, los trabajadores remunerados por horas recibirán al final del año un importe equivalente al 8,3% del salario determinante (cálculo según la tabla en el Anexo 8) percibido durante el año en cuestión; los trabajadores remunerados mensualmente recibirán al final del año una paga extraordinaria equivalente a un salario mensual medio (cálculo según la tabla en el Anexo 8).

2 *Pago de prorrata:* Si la relación laboral no ha durado un año natural completo, los trabajadores recibirán, junto a la última paga, un importe equivalente al 8,3% del salario determinante (cálculo según la tabla en el Anexo 8) percibido durante el año natural en cuestión.

3 *Indemnización por vacaciones:* Sobre la mensualidad número 13 no se abonará indemnización alguna por vacaciones.

7. Adaptaciones salariales

Art. 51 Principio

1 Las partes contratantes del CMN negociarán cada año, durante el tercer trimestre, las siguientes adaptaciones salariales:

- a) de los salarios base por zonas, en porcentaje o importe,
- b) de los salarios efectivos, en porcentaje o importe, a nivel general o individual.

2 Las partes contratantes del CMN buscarán una solución aceptable para los diferentes ramos en función de la situación económica. Tendrán en cuenta, entre otras cosas, la evolución del Índice Nacional de Precios al Consumo, la situación económica, laboral y de rentabilidad del mercado de la industria de la construcción, la productividad laboral, los nuevos gastos para las prestaciones sociales, las reducciones del horario laboral, eventuales prolongaciones de vacaciones, pluses, etc. y otros factores relevantes.

2^{bis} Derogado

3 Si las partes contratantes del Convenio Marco Nacional (CMN) no llegaran a un acuerdo hasta el 30 de septiembre, cualquiera de las dos partes podrá rescindir el CMN con fecha 31 de diciembre, respetando un plazo de dos meses.

8. Suplementos salariales

Art. 52 Generalidades

1 En caso de desviación del horario normal de trabajo las horas de trabajo realizadas dentro del trabajo diurno no conllevarán pluses, excepto aquellos para horas extraordinarias o trabajo en día festivo. De acuerdo con la Ley del Trabajo, se considera trabajo diurno: en verano, el realizado entre las 5.00 horas y las 20.00 horas; en invierno, el realizado entre las 6.00 horas y las 20.00 horas.

2 El empresario abonará suplementos salariales según el art. 26 CMN (Horas extraordinarias) así como según el art. 55 CMN (Trabajo nocturno ocasional) y el art. 56 CMN (Trabajo en día festivo), con la reserva de otros acuerdos equivalentes en los convenios locales.

3 Los suplementos según el art. 26 (Horas extraordinarias), así como el art. 55 (Trabajo nocturno ocasional) y el art. 56 CMN (Trabajo en día festivo) no se acumularán, sino que se aplicará la tasa más elevada.

Art. 53 Derogado

Art. 54 Tiempo de viaje

1 El tiempo de viaje de ida y vuelta al punto de reunión no se considera tiempo de trabajo anual según el art. 24. Si supera los 30 minutos diarios se pagará con el salario base.

2 Si se emplean trabajadores contratados indirectamente, la empresa se encargará de que para los trabajadores contratados indirectamente se acuerde el mismo punto de reunión que para el personal contratado fijo.

Art. 55 Trabajo nocturno ocasional

1 En caso de desviación del horario normal de trabajo, es decir, en caso de prestación de trabajo nocturno ocasional, incluido el trabajo nocturno por turnos, las horas de trabajo efectuadas dentro de los límites entre 20.00 horas y 5.00 horas en verano, o entre 20.00 horas y 6.00 horas en invierno percibirán los siguientes suplementos salariales:

- | | |
|--|------|
| a) si la duración del trabajo no pasa de una semana: | 50 % |
| b) si la duración del trabajo pasa de una semana: | 25 % |

2 Quedan reservados otros acuerdos en convenios colectivos, especialmente en la construcción de vías de ferrocarriles o trabajos subterráneos, así como el art. 58 CMN (Trabajos subterráneos).

3 Derogado

Art. 56 Trabajo en día festivo

Por el trabajo en día festivo se abonará un suplemento del 50%. Se considera trabajo en día festivo el que se hace los domingos (desde las 17.00 horas del sábado hasta las 5.00 horas del lunes en verano, o las 6.00 en invierno) y en los días festivos reconocidos (00.00 horas hasta 24.00 horas).

Art. 57 Trabajo en el agua o en el fango

Se considera «trabajo en el agua o en el fango» el que no pueda realizarse con calzado normal de trabajo o botas de goma cortas, sin exponer al trabajador a influencias nocivas. Por el trabajo en el agua o en el fango se abonará una prima del 20% al 50%.

Art. 58 Trabajos subterráneos

1 Los trabajadores ocupados en obras subterráneas tienen derecho a un plus salarial por el tiempo efectivo de trabajo subterráneo efectuado.

2 Se consideran «obras subterráneas» los túneles, galerías, cuevas y pozos que se construyen, amplían o reforman bajo la superficie de la tierra, al modo de los mineros⁴. En el sentido de esta reglamentación, los pozos excavados verticalmente cuya profundidad supere los veinte metros (medidos desde el plano de trabajo donde empiece la excavación) se consideran también construcciones subterráneas; el plus por trabajo subterráneo se abona a partir de los 20 metros de profundidad.

3 El importe de los pluses por obras subterráneas o saneamiento de obras subterráneas se regula en el Acuerdo adicional CMN para trabajos subterráneos (Anexo 12).

⁴ «Al modo de los mineros» se refiere a trabajos subterráneos, independientemente del procedimiento de perforación, ya sea mediante barrenas, máquinas perforadoras de túneles, etc.

9. Pluses, compensación de gastos, indemnizaciones

Art. 59 Plus por trabajo nocturno continuado a turnos

1 *Reglamentación general:* Para el trabajo nocturno continuado entre las 20.00 horas y las 5.00 horas en verano y las 6.00 horas en invierno, como es usual en la construcción de centrales eléctricas y galerías subterráneas, y en las obras donde el personal puede alojarse y comer, el trabajador tiene derecho a un plus de CHF 2.– por hora.

2 *Otra reglamentación equivalente:* Puede acordarse también otra prestación equivalente que se ajuste mejor a las peculiaridades del trabajo o de la obra.

3 *No acumulación de pluses:* Este plus no es acumulable al plus por trabajo nocturno (art. 55 CMN).

4 Derogado

Art. 60 Indemnización por desplazamiento, manutención y kilometraje

1 A los trabajadores desplazados fuera del lugar ordinario de trabajo ha de abonárseles los gastos correspondientes (art. 327a y 327b CO).

2 Respecto a la manutención, la empresa deberá en lo posible ofrecer una comida suficiente en lugar de una indemnización en metálico. Si la empresa no puede ofrecer al trabajador una comida y éste no puede regresar a su casa en la pausa del mediodía, la empresa le abonará una indemnización para la comida de mínimo CHF 14.–. Las partes contratantes locales pueden fijar un suplemento más alto y dictar disposiciones adicionales que reglamenten los detalles del derecho a indemnización.

3 Si el trabajador utiliza su coche particular por solicitud expresa de la empresa, tendrá derecho a una indemnización de mínimo CHF 0.60 por kilómetro de viaje de trabajo.

10. Indemnización por intemperie (Derogado)

Art. 61 Derogado

Art. 62 Derogado

Art. 63 Derogado

11. Enfermedades, accidentes

Art. 64 Seguro de la paga diaria por enfermedad

1 *Pago del salario por el seguro colectivo:* La empresa debe asegurar colectivamente a los trabajadores sometidos al CMN para que reciban una paga diaria por enfermedad del 90% del último salario según el horario laboral contractual normal⁵. Las prestaciones del seguro de enfermedad colectivo cuentan como pago del salario según el art. 324a y 324b del CO, por lo que se consideran compensadas las obligaciones de la empresa.

2 *Primas:*

- a) *Pago de las primas:* La empresa y el trabajador se repartirán a partes iguales las primas del seguro colectivo para una indemnización salarial diaria por enfermedad.
- b) *Prórroga de pago de la indemnización salarial diaria por enfermedad:* Si la empresa concierta un seguro colectivo con una prórroga de máximo 30 días (incluido el día de carencia) para el pago de la indemnización diaria, tendrá que pagar ella misma el 90% del salario normal por enfermedad durante el periodo de prórroga. En este caso, el trabajador tendrá que pagar igualmente la mitad de las primas obligatorias para cubrir el 90% del último salario a partir del segundo día de enfermedad. La empresa tiene que poder justificar la prima correspondiente mediante la tabla de tarifas oficiales.

3 *Condiciones mínimas del seguro:* Las condiciones mínimas del seguro se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Inicio del seguro a partir del día en que, en base a la contratación, el trabajador empieza o debiera haber empezado a trabajar.
- b) Pago de una indemnización diaria por enfermedad del 90%, con máximo un día de carencia a cargo del trabajador. En caso de prórroga de máximo 30 días por enfermedad, el empresario cubrirá la pérdida de salario. Las prestaciones podrán reducirse entonces si sobrepasan el salario percibido por el seguro (salario neto).
- c) Derecho a la indemnización durante 720 días, dentro de 900 días consecutivos.
- d) Derecho a la indemnización diaria en caso de incapacidad laboral parcial, según el grado de incapacidad, siempre que ésta sea al menos del 50%.

⁵ Según la ley federal de seguro de enfermedad (KVG) o según el contrato de seguro (VVG).

- e) Eliminación del derecho a la percepción de prestaciones durante la estancia en el extranjero, exceptuando trabajos que se realicen por cuenta de la empresa, disposiciones legales divergentes o estancia en una clínica con imposibilidad de regresar a Suiza por razones médicas.
- f) Exención del pago de las primas durante el periodo de enfermedad.
- g) Prestaciones según el art. 324a del CO para aquellos trabajadores a los que no se puede asegurar, o sólo parcialmente, la indemnización por enfermedad.
- h) Posibilidad de que el trabajador pueda pasar en los 90 días después de causar baja en el seguro colectivo al individual según el art. 71 párr. 2 de la KVG (Ley de seguro de enfermedad), en cuyo caso las primas correspondientes se calcularán en base a su edad en el momento de ser admitido en el seguro colectivo. Si se ha concertado un seguro con prórroga, las condiciones del seguro se modificarán de forma que el asegurado que se dé de baja del seguro colectivo, tenga las mismas condiciones que aquel con seguro colectivo sin prórroga, con máximo un día de carencia.

4 *Reglamentaciones en convenios colectivos locales:* Quedan reservadas las reglamentaciones en vigor de los convenios colectivos locales, siempre que observen las condiciones fijadas en este convenio en general.

5 *Modelos Managed care:* Estos modelos son admisibles⁶ cuando acumulativamente:

- a) garantizan las prestaciones mínimas según el párr. 3 de este artículo (a ratificar por la Comisión de Ejecución Paritaria Nacional),
- b) significan un ahorro en las primas de al menos 10% en comparación con el seguro de la paga por enfermedad convencional según el párr. 3 de este artículo en la misma compañía aseguradora y
- c) todos los trabajadores afectados de una empresa aprueban tales modelos.

6 *Hoja informativa:* También son válidas las disposiciones de los seguros sobre «Disposiciones de aplicación del seguro de indemnización salarial diaria por enfermedad para la industria de la construcción» (Anexo 10), que tienen el beneplácito de las partes contratantes.

Art. 65 Seguro de accidentes

1 *Prestaciones por accidente:* En caso de accidente de un trabajador, la empresa no abonará prestación alguna, siempre que las prestaciones

⁶ Es válido sólo para seguros según el contrato de seguro (VVG).

de la Caja Nacional de Accidentes (SUVA) cubran el 80% del salario asegurado. Los días de carencia de la SUVA serán abonados por la empresa a un 80% del salario asegurado. De este modo se considera cumplida la obligación de pago de salario según los art. 324a y 324b del CO.

2 *Reducción de prestaciones de la SUVA:* Si la SUVA excluye o reduce las prestaciones por culpabilidad del asegurado, por riesgos extraordinarios o actos temerarios, en el sentido de los art. 37 a 39 de la Ley del Seguro de Accidentes, la obligación de pago por parte de la empresa se reduce en la misma medida, tanto para los salarios superiores al máximo de la SUVA, como para los días de carencia.

3 *Primas:* Las primas del seguro de accidentes profesionales corren a cargo de la empresa, las del seguro de accidentes no profesionales, a cargo del trabajador.

12. Pago del salario tras el fallecimiento del trabajador, indemnización por baja en la empresa, previsión del personal (Derogado)

Art. 66 Derogado

Art. 67 Derogado

Art. 68 Derogado

13. Derechos y obligaciones, sanciones

Art. 69 Derogado

Art. 70 Prohibición del trabajo clandestino

1 Durante la relación laboral, el trabajador no debe efectuar un trabajo remunerado para un tercero en la medida en que lesione su deber de fidelidad, especialmente haciendo competencia a la empresa.

2 Para controlar el trabajo clandestino, la Comisión Profesional Paritaria competente efectuará mensualmente rondas de control.

3 La Comisión Profesional Paritaria competente puede, ante la infracción de esta prohibición de trabajo negro, y según la importancia de cada caso concreto, amonestar o imponer una multa de CHF 3.000.– como máximo. La multa se deducirá del salario y su importe quedará a

disposición de la Comisión Profesional Paritaria, que deberá emplearla en la ejecución y seguimiento del convenio colectivo. En caso de reincidencia, la empresa puede además rescindir inmediatamente el contrato de trabajo por razones graves. La empresa se reserva el derecho a indemnización por daños y perjuicios.

4 Una amonestación o una multa, en el sentido del art. 70 p. 3 CMN, puede acordarse contra el empresario que deja a sabiendas que se realice un trabajo negro remunerado o que lo protege.

Art. 71 Inobservancia del contrato por parte del empresario

Si la empresa garantiza a un trabajador una relación laboral por tiempo definido, contractualmente convenido, o durante un periodo de duración contractualmente convenido, y no la respeta por propia culpa, queda obligada a pagar al trabajador el salario.

Art. 72 Inobservancia del contrato por parte del trabajador

1 Si un trabajador incurre en uno o más de los hechos reseñados en el p. 2 de este artículo, debe pagar como indemnización a la empresa por cada uno de ellos (eventualmente de modo acumulativo) la cuarta parte del promedio del salario base mensual.

2 Esta obligación de indemnización por parte del trabajador ocurre por:

- a) inobservancia culpable del momento contractualmente convenido para empezar el trabajo. Márgenes de tolerancia:
 1. 10 días para trabajadores extranjeros que entran por primera vez en Suiza;
 2. 5 días para todos los demás trabajadores que entran en Suiza;
- b) inobservancia culpable del momento contractualmente convenido para finalizar la relación laboral, e inobservancia de los plazos de preaviso. Margen de tolerancia: 2 días;
- c) inobservancia culpable de los acuerdos sobre duración y límites de vacaciones. Margen de tolerancia: 2 días.

3 Si se dan las premisas para que exista obligación de indemnización, la empresa lo notificará por escrito al trabajador afectado antes del término del periodo de paga siguiente.

4 Si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo sin un motivo importante o lo abandona sin previo aviso, se aplicará el art. 337d C. O. Si la empresa hace uso de este derecho legal, caduca el derecho conferido en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

14. Disposiciones especiales

Art. 73 Ley de Participación

1 Las partes contratantes del CMN reglamentan todo lo respectivo a la aplicación de la Ley de Participación en el acuerdo adicional «Participación en la industria de la construcción» (Anexo 5). Este acuerdo es parte integrante del CMN.

2 El acuerdo adicional «Participación en la industria de la construcción» incluye disposiciones sobre la información en la empresa, la seguridad en el trabajo y la previsión sanitaria, así como sobre situaciones especiales y la representación de los trabajadores en las empresas.

Art. 74 Alojamiento de los trabajadores, higiene y orden en las obras

Las partes contratantes del CMN reglamentan las disposiciones sobre los alojamientos de los trabajadores (condiciones higiénicas y habitabilidad), así como las medidas necesarias para mantener el orden y la higiene en las obras en un acuerdo adicional (Anexo 6). Este acuerdo es parte integrante del CMN.

TERCERA PARTE: Disposiciones de ejecución y disposiciones finales

1. Ejecución de las disposiciones normativas

Art. 75 Competencias

1 *Competencias*: Las competencias para la aplicación y el seguimiento del CMN en aplicación del art. 12 párr. 2 CMN así como en relación al art. 357a y 357b CO en la conciliación en caso de diferencia de opiniones o de litigios en el ámbito territorial de las partes contratantes locales las tienen las partes signatarias del convenio colectivo local.

2 *Normativa*: En base al art. 10 párr. 3 lit. b del CMN, el convenio colectivo local debe contener las normativas indicadas en los artículos que siguen. Estas normativas pueden dar lugar a un reglamento, que será parte integrante del convenio colectivo local.

Art. 76 Comisión Profesional Paritaria local⁷: constitución, competencias y funciones

1 *Constitución*: Las partes contratantes del convenio colectivo local constituyen una Comisión Profesional Paritaria con forma jurídica de asociación. Los estatutos deberán ser aprobados por las partes contratantes del CMN 2006. Las Comisiones Profesionales Paritarias locales constituidas están expresamente facultadas para ejecutar lo que establece el CMN mientras esté en vigor.

2 *Competencias*: Las partes contratantes del CMN están obligadas a dar a las Comisiones Profesionales Paritarias locales los necesarios poderes para la representación de los intereses comunes según el art. 357b del CO.

3 *Funciones*: La Comisión Profesional Paritaria⁸ (PBK–CPP) tiene las misiones siguientes:

- a) imponer, en nombre y por encargo de las partes contratantes del CMN, las disposiciones contractuales del CMN, incluidos sus anexos y acuerdos adicionales, siempre que no haya otra solución prevista en el CMN o en otro acuerdo, aplicar y hacer respetar el convenio colectivo local, así como arbitrar soluciones en caso de diferencias de opinión o litigios en su aplicación;

⁷ Direcciones de las Comisiones Profesionales Paritarias (véase quinta parte).

⁸ La PK-UT (Anexo 12) queda equiparada a la Comisión Profesional Paritaria local.

- b) en especial tiene la potestad de:
1. llevar a cabo conjuntamente controles de cuentas e inspecciones de las condiciones de trabajo en la empresa por aviso individual o sistemáticamente;
 2. comprobar los calendarios de trabajo (art. 25 párr. 4 CMN), siempre y cuando el CMN no establezca otro orden de competencias, como es el caso del acuerdo adicional «Trabajos subterráneos» o el de «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»;
 3. mediar cuando haya división de opiniones entre la empresa y los trabajadores en relación a la asignación de las categorías salariales (art. 42, 43 y 45 CMN);
 4. aplicar los acuerdos adicionales sobre los alojamientos de los trabajadores y la higiene y el orden en las obras (Anexo 6);
 5. mediar en conflictos entre la empresa y los trabajadores respecto a la seguridad y a la conservación de la salud en el puesto de trabajo;
 6. conciliar en situaciones donde se den diferencias de opinión según el art. 33 del acuerdo adicional «Participación en la industria de la construcción» (Anexo 5);
 7. dirigir posibles avisos a las autoridades, como oficinas cantonales de trabajo e instituciones públicas suizas titulares de obras, en caso de condenas firmes por contravención del CMN (inclusive el convenio colectivo local).

4 *Procedimiento*: La comisión profesional paritaria local ejecuta sus procedimientos según las bases del estado de derecho (los detalles son fijados por la Comisión de Ejecución Paritaria nacional (CEP) en un reglamento vinculante para todas las comisiones profesionales paritarias locales).

La Comisión Profesional Paritaria local puede:

- a) acordar controlar, u ordenar que sea controlada, una empresa en lo referente al cumplimiento del CMN, siempre y cuando la empresa tenga la sede en su zona territorial o la obra se encuentre en dicha zona. En los demás casos debe informar a la correspondiente comisión local del lugar,
- b) llevar a cabo con miembros de la comisión dotados de los debidos poderes, normalmente previo aviso por escrito, controles concernientes al cumplimiento del CMN y controlar la obra, siempre y cuando la sede de la empresa o la obra se encuentre en su zona territorial. También puede solicitar ayuda jurídica de otras comisiones locales,

- c) redactar un informe de control acerca de su inspección, que se enviará a la empresa afectada en un tiempo razonable, normalmente de dos semanas, para que tome posición al respecto,
- d) delegar las tareas según lit. b y c en terceras personas especializadas,
- e) redactar al finalizar la inspección una decisión escrita, en la que deberán constar dicha decisión, un corto razonamiento y las condiciones para el recurso. La decisión deberá reflejar claramente:
 - 1. si el procedimiento se sobreesee sin consecuencias o
 - 2. si, con la constatación de la violación del CMN o del CCT local, se impone una amonestación o una sanción,
 - 3. si se da cuenta a las autoridades y
 - 4. la asunción (traslado) de los costes del control y del proceso.

5 *Competencia:* La decisión (dictamen) es de incumbencia de la Comisión Profesional Paritaria local del lugar de la sede de la empresa, que deberá actuar también cuando otra comisión le comunique una posible violación del CMN. Cuando se trate de empresas con sede en el extranjero, la competencia recae sobre la Comisión Profesional Paritaria local del lugar donde esté la obra. Con reserva de la aplicación de normativas especiales, como las concernientes a los trabajos subterráneos y a los de cimentación y preparación de fundamentos.

6 *Asistencia legal:* Si una Comisión Profesional Paritaria deniega la asistencia legal solicitada según el pár. 4 de este artículo (lit. a y b), la CEP nombra la comisión competente para realizar el control y decidir las posibles sanciones.

Art. 77 Tribunal Arbitral local: constitución y cometido

1 *Constitución del Tribunal Arbitral:* Las partes contratantes de los CCT locales, que con la entrada en vigor de la Comisión de Ejecución Paritaria nacional CEP disponen de un Tribunal Arbitral elegido y en funcionamiento, podrán confirmar para su territorio, durante los primeros tres meses tras la entrada en funcionamiento de la CEP, el Tribunal Arbitral Local. Este estará formado por un jurista con conocimientos del derecho laboral como presidente, que será nombrado conjuntamente por las partes contratantes, y por dos expertos arbitrales designados por cada una de ellas. De no llegarse en el plazo fijado a un acuerdo sobre el presidente, éste será designado por la Comisión de Ejecución Paritaria nacional en los dos meses siguientes a la intervención de una de las partes contratantes.

2 *Competencia en materia:* El Tribunal Arbitral local es competente en materia de:

- a) apreciación de divergencias de opinión y conflictos entre las partes contratantes en aquellos casos en que la Comisión Profesional Paritaria no llegue a un acuerdo (art. 78 CMN);
- b) apreciación de decisiones de la Comisión Profesional Paritaria contra empresarios o trabajadores implicados. Las empresas o trabajadores que no son miembros de las partes contratantes del CMN, deberán reconocer por escrito al Tribunal Arbitral;
- c) demandas de la Comisión Profesional Paritaria contra empresarios o trabajadores implicados.

3 *Procedimiento del Tribunal Arbitral:* El procedimiento ante el Tribunal Arbitral local se rige por la ordenanza procesal civil del cantón donde aquél tenga su sede; para ello se parte de la sede nacional de la empresa en cuestión. En casos en que el campo de aplicación se extienda a más de un cantón, el Tribunal Arbitral decidirá el lugar y el procedimiento.

Art. 78 Procedimiento de conciliación y arbitraje local entre las partes contratantes locales

1 La Comisión Profesional Paritaria local, con reserva del art. 10 p. 5 CMN, tratará sin demora las divergencias y los conflictos.

2 Si la Comisión Profesional Paritaria local no llega a un acuerdo, se podrá acudir conjuntamente o por separado mediante demanda al Tribunal Arbitral local. La competencia en materia se rige por el art. 77 p. 2 CMN.

3 Las decisiones del Tribunal Arbitral son definitivas e inapelables, con reserva de los recursos o demandas de nulidad según el derecho cantonal.

4 Mientras dure una tramitación ante la Comisión Profesional Paritaria y el Tribunal Arbitral, respectivamente, se evitará todo tipo de polémica sobre el desarrollo y el contenido de las negociaciones ante la opinión pública. Está permitida la información objetiva a los respectivos miembros.

5 La Comisión Profesional Paritaria y el Tribunal Arbitral tienen competencia exclusivamente para abordar cuestiones y divergencias relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones en vigor de los convenios colectivos. No tienen competencia para introducir nuevos derechos, circunstancia ésta expresamente reservada a las partes contratantes del CMN o de los convenios locales.

Art. 79 Sanciones

1 Si la Comisión Profesional Paritaria constata que ha sido infringida alguna disposición de los convenios colectivos, urgirá a la parte culpable a que asuma inmediatamente sus obligaciones.

2 A tal efecto la Comisión Profesional Paritaria puede:

- a) amonestar a la parte culpable;
- b) imponerle una multa convencional de hasta CHF 50.000.–; en caso de retención de prestaciones pecuniarias la multa puede llegar hasta el importe adeudado;
- c) imponer los gastos extraordinarios y procesales a la parte culpable;
- d) imponer las sanciones previstas en el art. 70 CMN (Prohibición del trabajo clandestino).

2^{bis} Las costas procesales y de control correrán por cuenta de los empleadores y/o trabajadores que han incumplido lo determinado por el CMN o, si no se ha podido constatar incumplimiento del CMN, por aquellos que hayan ocasionado el control y/o el proceso.

3 Las multas convencionales serán calculadas de tal forma que impidan que la empresa y el trabajador culpable reincidan en la infracción del CMN. El importe de la multa convencional se calcula teniendo en cuenta todas las circunstancias y de forma acumulativa según los siguientes criterios:

- a) el importe de retención de prestaciones pecuniarias por el empresario frente a sus trabajadores (véase el art. 79 párr. 2 lit. b CMN);
- b) la infracción de las disposiciones no pecuniarias del convenio colectivo;
- c) infracción única o repetida (incluida la reincidencia), así como la gravedad de la infracción de las disposiciones del convenio colectivo;
- d) el tamaño de la empresa;
- e) si el empresario o el trabajador culpable en retraso, ha cumplido parcial o totalmente con su compromiso;
- f) si el trabajador defiende o va a defender sus derechos individuales frente al empresario por cuenta propia, o bien si hay que contar con que los defienda en el plazo previsible.

4 En los convenios colectivos locales puede incluirse la ejecución conjunta, limitada a las multas convencionales impuestas por la Comisión Profesional Paritaria (art. 357b párr. 1 lit. c CO), siempre que las partes contratantes locales deseen hacer uso de esta posibilidad y hayan obtenido las autorizaciones necesarias conforme al art. 357b párr. 2 del CO.

5 Las multas convencionales se abonarán en los 30 días siguientes a su imposición a la Comisión Profesional Paritaria competente, que las utilizará para la ejecución y el cumplimiento del convenio colectivo.

2. Disposiciones finales

Art. 80 Disposiciones del Código de Obligaciones

Quedan reservadas las disposiciones del Código de Obligaciones para los casos no regulados en el presente CMN.

Art. 81 Domicilio legal y jurisdicción competente

Las partes contratantes del CMN reconocen a Zurich como domicilio legal y distrito jurisdiccional competente.

Art. 82 Vigencia del CMN

1 El CMN 2012–2015 entra en vigor el 1 de abril de 2012 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2015; se exceptúan las modificaciones en el Art. 64 CMN, las cuales entran en vigor el 1 de enero de 2013 o en cualquier caso no antes de su declaración de aplicación general. Hasta el 31 de diciembre de 2012 las partes contratantes siguen negociando otras modificaciones del CMN, especialmente los puntos a negociar surgidos en el curso de 2011. Cada parte contratante podrá rescindir el CMN respetando un plazo de preaviso de dos meses únicamente para el 31 de marzo de 2013 con vigencia para todas las partes.

1^{bis} En caso de divergencia con el Art. 82 párr. 1 CMN rigen las disposiciones del Art. 8 párr. 6 CMN para la duración y disolución del Parifonds de la construcción.

2 En cuanto a una posible rescisión anticipada, son válidas las disposiciones del art. 51 CMN.

CUARTA PARTE: ANEXOS

Los anexos siguientes son parte integrante del CMN

- 1 Acuerdo protocolario concerniente al CMN «Condiciones de trabajo y de aprendizaje para los aprendices», así como «Facultad para la conclusión de contratos de adhesión»
- 2 Acuerdo adicional para la adaptación de los sueldos
- 3 Derogado
- 4 Derogado
- 5 Acuerdo adicional sobre «Participación en la industria de la construcción»
- 6 Acuerdo adicional sobre alojamiento de los trabajadores y sobre higiene y orden en las obras
- 7 Acuerdo protocolario concerniente al campo de aplicación empresarial según art. 2 CMN 2012–2015
- 8 Tabla para la determinación del salario de vacaciones y de la mensualidad número 13
- 9 Salarios base
- 10 Hoja informativa sobre el seguro por pérdida de salario en caso de enfermedad para la industria de la construcción
- 11 Derogado
- 12 Acuerdo adicional al CMN para trabajos subterráneos
- 13 Acuerdo adicional «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»
- 14 Derogado
- 15 Catálogo de criterios de asignación para las clases salariales A y Q, así como hoja informativa CEP para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros
- 16 Directrices sobre el trabajo por turnos
- 17 Acuerdo adicional para el sector de corte de hormigón
- 18 Acuerdo adicional «Ginebra»

1

2

3

4

5

Anexo 6 «Acuerdo sobre alojamiento»

6

7

Anexo 8 Tabla para la determinación del salario de vacaciones y de la mensualidad número 13

8

9

10

11

Anexo 12 «Acuerdo para trabajos subterráneos»

12

Anexo 13 Acuerdo adicional «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»

13

14

Anexo 15 Catálogo de criterios de asignación para las clases salariales A a Q

15

16

Anexo 17 Acuerdo adicional para el sector de corte de hormigón

17

Anexo 6

Acuerdo adicional sobre el alojamiento de los trabajadores, la higiene y el orden en las obras «Acuerdo sobre el alojamiento»

6

Acuerdo adicional sobre el alojamiento de los trabajadores, la higiene y el orden en las obras

Válido con CMN 2012–2015

Las partes contratantes del CMN estipulan el siguiente acuerdo adicional en aplicación del art. 74 CMN para la mejora de los alojamientos de los trabajadores y el mantenimiento de la higiene y el orden en las obras:

Capítulo 1. Objetivos y ámbito de aplicación

Art. 1 Objetivos

1 En aplicación del art. 9 del CMN se promulga el siguiente acuerdo adicional con el objetivo de:

- a) poner a disposición de los trabajadores y en particular de los temporeros (empleados por temporadas) y de corta estancia, alojamientos adecuados, y
- b) regularizar la estancia y el orden en las obras de construcción.

2 De esta forma se tendrán en cuenta las peticiones justificadas de las empresas y de los trabajadores, y mejorará la imagen de la industria de la construcción en la opinión pública.

Art. 2 Ámbito de aplicación

1 El ámbito de aplicación de este acuerdo adicional abarca a todos los trabajadores y todas las empresas de la industria de la construcción en todo el territorio de Suiza según los art. 1 a 3 del CMN, siempre que no existan disposiciones de derecho público opuestas.

2 El ámbito de aplicación material abarca a:

- a) todos los alojamientos puestos a disposición por las empresas para la vivienda de los trabajadores; estas disposiciones son también válidas en el sentido literal para las habitaciones, estudios y apartamentos;
- b) todos los alojamientos puestos a disposición de los trabajadores temporalmente en obras de construcción de envergadura por parte de la empresa;
- c) salas de estar e instalaciones sanitarias en las obras.

3 Quedan exceptuadas las disposiciones de derecho público de mayor alcance que las disposiciones de este reglamento¹.

¹ Situación a 1.1.1995: cantones de Vaud, Ginebra y Valais

Capítulo 2 Alojamientos

Art. 3 Requisitos generales

- 1 Las normas vigentes para viviendas, las disposiciones de derecho público, de protección contra los incendios, etc. exigen la garantía de una vivienda sana y de la seguridad de los inquilinos y visitantes.
- 2 La protección contra el ruido interior y exterior debe corresponder a las disposiciones para viviendas.
- 3 Los alojamientos (incl. espacios sanitarios) deben tener calefacción.
- 4 Los inquilinos dispondrán de un teléfono en la cercanía (150 m). A partir de 10 inquilinos habrá un teléfono en el mismo alojamiento (un teléfono por cada 10–15 habitantes).

Art. 4 Instalaciones de manutención (cantinas, cocinas individuales y colectivas)

- 1 Los alojamientos deben ofrecer a sus habitantes la posibilidad de tomar comidas calientes. Existen diferentes opciones:
 - a) las cantinas;
 - b) las cocinas individuales y colectivas para cocinar por cuenta propia;
 - c) comida organizada en las cercanías.
- 2 *Cantinas*: Para las cantinas se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - a) si las comidas se toman en cantinas o fuera del alojamiento, éste debe ofrecer la posibilidad de obtener o preparar agua caliente;
 - b) para la instalación y el funcionamiento son válidas las disposiciones de derecho público.
- 3 *Cocinas individuales y colectivas*: Para las cocinas individuales y colectivas se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - a) las cocinas colectivas estarán provistas de:
 1. suficientes hornillos (p. ej. placas de cocina). (Para un número de personas entre 1 y 8: 1 placa por persona; por cada 2 personas más: 1 placa adicional.)
En caso de trabajo por turnos se podrá quedar por debajo de esta norma;
 2. fregaderos con agua fría y caliente;
 3. refrigeradores o posibilidades de refrigeración con suficiente capacidad (si es posible con llave);
 4. taquillas adecuadas y personales para almacenar los alimentos en las cocinas colectivas con llave (mínimo 100 litros).
 - b) Las cocinas colectivas para máximo 12 personas sin sala de estar o comedor aparte son admisibles, si la libertad de movimiento de las personas no está limitada innecesariamente. Por persona se requiere un asiento con su mesa y un espacio adecuado para preparar la comida.
 - c) Las cocinas colectivas con sala de estar o comedor separado deberán tener mesas suficientemente grandes para la preparación de la comida y suficiente espacio para moverse.

Art. 5 Comedores y espacios de estar

Los comedores y los espacios de estar estarán equipados con los muebles necesarios y de forma confortable. Por persona habrá un asiento con respaldo con su parte de mesa. En caso de trabajo por turnos se podrá quedar por debajo de esta norma.

Art. 6 Dormitorios

1 Los dormitorios en los alojamientos permanentes tendrán como mínimo el siguiente tamaño:

- a) habitación con una cama (8 m²);
- b) habitación con dos camas (12 m²).

2 Solamente en casos particulares y considerando el art. 20 de este acuerdo adicional, se permitirán las literas y las habitaciones con 3 o 4 camas en alojamientos ya establecidos (16 m², resp. 20 m²).

3 Cada habitante tiene derecho a una cama impecable con la ropa de cama, así como a un armario con llave (de 1.00–1.20 x 0.60 x 1.80 m), a un asiento (con respaldo) con mesa y toma de corriente, además de otras posibilidades para guardar sus efectos.

Art. 7 Instalaciones sanitarias

1 Todos los alojamientos tendrán:

- a) servicios y urinarios, lavabos y duchas, teniendo en cuenta las siguientes normas:
 1. un servicio por cada 5 personas,
 2. un urinario por cada 7 personas,
 3. un lavabo por cada 2 personas,
 4. una ducha por cada 5 personas;
- b) enchufes para las maquinillas de afeitar.
- c) Las normas arriba mencionadas son válidas para los alojamientos y aplicables en este sentido a habitaciones, estudios y apartamentos.

2 Para lavar y secar la ropa se requieren instalaciones adecuadas fuera de los dormitorios (p. ej. máquinas de lavar, tendederos para ropa o secadoras). A falta de ello, se organizará un servicio de lavandería.

3 Los dormitorios estarán conectados con las instalaciones sanitarias por espacios cubiertos e iluminados.

Art. 8 Alojamientos temporales

En el caso de los alojamientos temporales (p. ej. para la duración de una obra de construcción), se podrá quedar por debajo de las normas de los art. 3 a 7 de este reglamento, informando a la Comisión Profesional Paritaria competente.

Art. 9 Normas de funcionamiento

1 Las normas de funcionamiento para los alojamientos estarán incluidas en el reglamento de la casa y en el idioma de los habitantes. El reglamento interior regula lo siguiente:

- a) la limpieza y aireación de las habitaciones por razones higiénicas,
 - b) la utilización de los espacios colectivos,
 - c) la prohibición de preparación de comidas calientes en los dormitorios,
 - d) las instrucciones sobre el lavado y secado de la ropa,
 - e) la prohibición de fumar en determinados espacios,
 - f) el gasto de energía moderado,
 - g) el derecho a recibir visitas e invitados,
 - h) la calma nocturna,
 - i) las disposiciones de aparcamiento,
 - k) el orden en los alrededores de los alojamientos,
 - l) el comportamiento en casos de emergencia y necesidad de primeros auxilios,
 - m) el procedimiento para concertar un seguro contra robo.
- 2 El arrendatario del alojamiento organiza lo siguiente:
- a) la ropa de cama limpia, cada dos semanas,
 - b) la desinfección y limpieza de las mantas y los colchones antes de la entrega,
 - c) la limpieza y aireación de las habitaciones,
 - d) la evacuación ecológica de los residuos,
 - e) el servicio de lavandería,
 - f) el servicio de correo, garantizando un reparto directo y personal del correo,
 - g) el servicio de emergencia, resp. un botiquín de primeros auxilios (al menos uno por edificio). Según la enfermedad o el accidente, el afectado será acomodado en un espacio individual;
 - h) el uso de la instalación de extinción de incendios, así como las instrucciones en caso de incendio.

Art. 10 Costes de alojamiento

1 El coste de alojamiento se fijará conforme a los gastos de instalación y de funcionamiento y según el confort, de manera que cubra los gastos fundamentales; excepto en el caso de acuerdos contractuales individuales.

2 Las partes contratantes abajo firmantes elaboran un sistema para estipular el coste de alojamiento para las partes contratantes locales y para las Comisiones Profesionales Paritarias, respectivamente (véase hoja adjunta a este acuerdo adicional: «Elementos para el cálculo de los costes de alojamiento»).

Capítulo 3 Espacios de estar e instalaciones sanitarias en las obras

Art. 11 Exigencias generales

Con excepción del art. 14 de este acuerdo adicional, todas las obras tendrán salas de estar e instalaciones sanitarias gratuitas para los trabajadores. Serán barracas, contenedores o vagones de la construcción provistos de un suelo cerrado. Estas instalaciones serán suficientemente espaciosas y se cerrarán con llave.

Art. 12 Espacios de estar en las obras

- 1 Los espacios de estar tienen que:
- a) responder a las normas de seguridad contra incendios,
 - b) tener buena aireación y calefacción,

- c) tener mesas y asientos para todos los trabajadores,
- d) disponer de un guardarropa ordenado,
- e) ofrecer la posibilidad de preparar bebidas calientes y en la medida de lo posible de preparar comidas calientes sencillas teniendo en cuenta las disposiciones legales correspondientes.

2 El empresario tomará las medidas necesarias para que la ropa de trabajo mojada pueda secarse hasta el próximo día laboral.

Art. 13 Instalaciones sanitarias en las obras

1 Cada obra dispondrá de instalaciones sanitarias con agua potable, posibilidades para lavarse y retretes; en caso necesario las instalaciones estarán divididas por sexos.

2 Los retretes estarán conectados al alcantarillado según las disposiciones sobre el tratamiento de aguas residuales, de lo contrario se instalarán servicios móviles. Por cada 20 trabajadores habrá un retrete aireado y alumbrado. Se recomienda la utilización de vagones o de barracas sanitarias en las obras. La instalación de servicios es innecesaria cuando en los edificios en construcción o en obras de reforma existe un número suficiente de servicios que pueden utilizar los trabajadores.

Art. 14 Excepciones

Si la aplicación de los art. 12 y 13 de este acuerdo adicional no fuera posible por razones económicas o empresariales en obras de corta duración, el empresario buscará una solución equivalente (p. ej. instalaciones móviles).

Art. 15 Normas de funcionamiento para espacios de estar e instalaciones sanitarias en las obras

1 En los espacios de estar no se guardarán herramientas ni otros materiales. Estos espacios se limpiarán periódicamente.

2 Las instalaciones sanitarias deberán mantenerse en condiciones impecables, ser limpiadas diariamente y desinfectadas en caso necesario.

3 El empresario se encarga de poner a disposición todos los productos necesarios para el lavado de manos y cara. En lo posible se dispondrá de suficiente agua caliente.

Capítulo 4 Aplicación y control

Art. 16 Deberes del empresario

1 El empresario se ocupa del mantenimiento de los alojamientos y de las instalaciones en las obras.

2 El empresario nombra a la persona responsable de la supervisión.

3 El empresario asegura todos los alojamientos y las instalaciones en las obras, así como los efectos ahí guardados de los trabajadores contra daños por incendio y agua.

Art. 17 Deberes de los trabajadores

- 1 En los casos en que el empresario esté obligado por contrato escrito a poner un alojamiento a disposición del trabajador, éste tendrá que ocuparlo mientras dure el contrato. Se pueden convenir excepciones.
- 2 El trabajador debe atenerse al reglamento interno. Velará por la limpieza, la tranquilidad, el orden y la seguridad en los alojamientos (no cocinará en las habitaciones, ni tratará de mejorar la instalación eléctrica, etc.), y se atenderá a las instrucciones del empresario o de la persona responsable de la supervisión.
- 3 El consumo de electricidad, gas y agua se limitará a lo imprescindible, y la evacuación de los residuos se realizará correctamente.
- 4 El empresario deducirá los costes de vivienda del salario.
- 5 El trabajador responde de cada perjuicio causado a propósito o por descuido. En caso de que éste se oponga repetidamente a las instrucciones del empresario o del supervisor, el empresario puede echarlo del alojamiento o de los locales colectivos después de haberle advertido.

Art. 18 Deberes y competencias de la Comisión Profesional Paritaria

- 1 La Comisión Profesional Paritaria local competente se encarga de controlar la aplicación de estas disposiciones. Ésta tiene derecho a realizar inspecciones con previo aviso al arrendatario. En las obras de trabajos subterráneos tiene validez el acuerdo adicional «Trabajos subterráneos» (Anexo 12).
- 2 La Comisión Profesional Paritaria local tratará inmediatamente las demandas por incumplimiento de este reglamento.
- 3 Si la Comisión local constata irregularidades, impondrá un plazo para remediarlas. Si no fuera el caso en el plazo fijado, tomará las medidas necesarias, p. ej. informando a las autoridades del mercado laboral, a las autoridades de contratación, al servicio de higiene pública o exigiendo una reducción del alquiler en casos graves, etc.

Capítulo 5 Disposiciones finales**Art. 19 Información de la opinión pública sobre procedimientos pendientes**

Las partes contratantes se comprometen a abstenerse de tomar medidas que pueden perjudicar la imagen de la industria de la construcción. De manera que no informarán a la opinión pública sobre procedimientos pendientes ante la Comisión Profesional Paritaria competente u otros que todavía no le han sido presentados.

Art. 20 Disposiciones de transición

- 1 Las normas establecidas en este acuerdo adicional son válidas para los alojamientos, espacios de estar e instalaciones sanitarias nuevas, según el artículo 2 de este acuerdo adicional y están en vigor desde el 1 de mayo de 1995.

Art. 21 Entrada en vigor

1 Este acuerdo adicional se renueva automáticamente por un año más, mientras no sea rescindido tres meses antes de su vencimiento anual.

2 Si el Convenio Marco Nacional para la industria suiza de la construcción se rescinde, el presente acuerdo adicional queda derogado, independientemente del pár. 1 de este artículo, en todo caso en el momento de la rescisión del CMN, a no ser que las partes contratantes del CMN dispongan expresamente una prórroga.

Hoja adjunta

al Acuerdo adicional sobre los alojamientos de los trabajadores, la higiene y el orden en las obras de construcción:

Elementos para el cálculo de los costes de alojamiento

En aplicación del art. 10 pár. 2 de este acuerdo adicional, se tomarán en cuenta los siguientes gastos para calcular el coste de alojamiento:

a) Gastos de instalación:

1. amortización del edificio,
2. amortización de las instalaciones,
3. intereses calculatorios.

Se tendrá en cuenta el uso local en cuestión de derecho de Arrendamiento.

b) Gastos de funcionamiento:

1. manutención,
2. electricidad, agua, limpieza, televisión, ropa, etc.,
3. calefacción,
4. impuestos y seguros.

Anexo 8

Tabla para la determinación del salario de vacaciones porcentual (Art. 34 pár. 2 CMN) y de la mensualidad número 13 porcentual (Art. 50 CMN)

8

Tabla para la determinación del salario de vacaciones porcentual (Art. 34 párr. 2 CMN) y de la mensualidad número 13 porcentual (Art. 50 CMN)

| Tipos de salario y otras prestaciones del empresario al trabajador | | Derecho del trabajador a | |
|--|--|--------------------------|-----------------------|
| | | Salario de vacaciones | Mensualidad número 13 |
| 1. | Salarios base | | |
| 101 | Salario mensual, semanal y por horas | sí | sí |
| 2. | Otras prestaciones de carácter salarial | | |
| 201 | Mensualidad número 13 | no | no |
| 202 | Participación en las transacciones o en los beneficios, gratificación, comisiones | no | no |
| 203 | Honorarios del Consejo de administración | no | no |
| 204 | Participación porcentual | no | no |
| 3. | Salarios durante ausencias | | |
| 301 | Salario de vacaciones (pago en mano o abono en cuenta) | no | sí |
| 302 | Salario de día festivo | sí | sí |
| 303 | Salario por ausencias ineludibles según el CCT | sí | sí |
| 304 | Indemnización por mal tiempo según el CCT | sí | sí |
| 305 | Indemnización por falta de salario debida a trabajo a jornada reducida | sí | sí |
| 306 | Indemnización por falta de salario por parte del Fondo paritario en caso de formación y formación continua profesional | no ¹⁾ | no ¹⁾ |
| 307 | Pago de salario durante la formación siempre y cuando sobrepase las prestaciones del Fondo paritario | sí | sí |
| 308 | Paga diaria por enfermedad, paga por accidente SUVA | no ²⁾ | no ²⁾ |
| 309 | Paga durante enfermedad y accidente, siempre y cuando sobrepase las prestaciones del seguro de tipo de trabajo 308 (incl. días de carencia SUVA) | sí | sí |
| 310 | Paga durante servicio civil, de protección civil y militar suizos obligatorios | sí ³⁾ | sí ³⁾ |
| 311 | Primas de fidelidad según art. 38 párr. 4 CMN | sí | sí |
| 4. | Salarios en especie | | |
| 401 | Salarios en especie | sí | sí |
| 402 | Plus de alojamiento | sí | sí |
| 403 | Alojamiento de servicio | no | sí |
| 5. | Suplementos y primas | | |
| 501 | Suplementos por horas extraordinarias | sí ⁴⁾ | sí ⁴⁾ |
| 502 | Suplementos por trabajo nocturno y en día festivo | sí | sí |
| 503 | Suplementos por tiempo de viaje | sí ⁴⁾ | sí ⁴⁾ |
| 504 | Suplemento por agua y fango, suplementos por otras dificultades | sí ⁴⁾ | sí ⁴⁾ |
| 505 | Suplemento por trabajos subterráneos | sí | sí |

| | | | |
|-----------|---|----|----|
| 506 | Primas por capacidad de resistencia, explotación progresiva y éxito | sí | sí |
| 6. | Pluses y gastos | | |
| 601 | Pluses de almuerzo | no | no |
| 602 | Pluses de traslado en caso de reembolso de gastos | no | no |
| 603 | Pluses de desplazamiento en caso de reembolso de gastos | no | no |
| 604 | Reducciones del precio del billete, billetes gratuitos | no | no |
| 605 | Reembolso de gastos en caso de traslados | no | no |
| 606 | Restitución de gastos de todo tipo | no | no |
| 607 | Plus por turno de noche en caso de reembolso de gastos | no | no |
| 608 | Plus de altura en caso de reembolso de gastos | no | no |
| 609 | Plus de vestimenta en caso de desgaste excesivo | no | no |
| 7. | Regalos y prestaciones varias | | |
| 701 | Regalos o remuneración por años de servicio | no | no |
| 702 | Regalos en especie | no | no |
| 703 | Indemnización por renuncia | no | no |
| 704 | Pago del salario en caso de defunción | no | sí |
| 705 | Contribución del empleador a los gastos de formación (p. ej. matrículas de cursos) | no | no |
| 706 | Donativos en caso de aniversario de la empresa, sólo cada 25 años | no | no |
| 707 | Contribuciones a la AHV – AVS/IV – AI/EO – APG – IPG/ALV – LACI – LADI así como impuestos a cargo del empleador | no | no |
| 708 | Primas de reconocimiento por propuestas | no | no |
| 709 | Pluses por matrimonio, nacimiento, hijos y familia | no | no |
| 710 | Otras primas de fidelidad como en número 311 | no | no |
| 8. | Trabajos a destajo | 5) | 5) |

¹¹⁾ El derecho a vacaciones y la prorrata de la mensualidad número 13 están incluidas en las prestaciones del Fondo paritario.

²⁾ El derecho a vacaciones y la prorrata de la mensualidad número 13 están incluidas en las prestaciones de la SUVA y tienen que estar coaseguradas por el seguro de indemnización diaria por enfermedad.

³⁾ El derecho a vacaciones y la prorrata de la mensualidad número 13 están incluidas en las prestaciones de la EO y de la MDK (Militärdienstkasse) y serán abonados al empleador.

⁴⁾ El derecho a indemnización por vacaciones y a la mensualidad número 13 subsiste sólo si el trabajo suplementario (situación 501), el tiempo de viaje (situación 503) o el plus por agua y fango y demás suplementos por dificultades (situación 504) se calculan por horas, pero no si el cálculo se hace en base a una suma global convenida en francos. Asimismo tampoco tienen derecho a indemnización por vacaciones ni a mensualidad número 13 en estas posiciones los trabajadores empleados mensualmente.

⁵⁾ En caso de trabajar a destajo hay que encontrar un acuerdo según el artículo 46 CMN (Trabajo a destajo) y el artículo 50 CMN (Normas de pago), en especial en lo que respecta a la indemnización por vacaciones y a la mensualidad número 13.

Anexo 12

Acuerdo adicional al CMN sobre trabajos subterráneos «Acuerdo para trabajos subterráneos»

Acuerdo adicional al CMN sobre trabajos subterráneos (acuerdo para trabajos subterráneos)

25 de mayo de 2010

Las partes contratantes del Convenio Marco Nacional para la industria de la construcción (CMN) estipulan el siguiente acuerdo adicional, válido para todos los trabajos subterráneos, en aplicación de los artículos 4 y 58 del CMN:

Capítulo 1 Disposiciones generales

Art. 1 Condición respecto al CMN

- 1 Este acuerdo adicional se considerará como suplemento y parte integrante del CMN en el sentido de un convenio colectivo.
- 2 Si en este acuerdo adicional no se encuentra una determinada regulación, se aplicará el CMN y, si en éste tampoco se encuentra la regulación, se aplicará el CO.
- 3 En caso de contradicción entre este acuerdo adicional y el CMN, este acuerdo adicional se considerará prioritario.

Art. 2 *Ámbito de aplicación*

El presente acuerdo adicional es válido para todas las empresas (empleadores) según CMN que realizan trabajos subterráneos¹ en el ámbito de aplicación del CMN. Las partes contratantes del CMN pueden extender este acuerdo adicional a otras obras de trabajo subterráneo (especialmente a obras anexas).

Art. 3 Declaración de carácter obligatorio

Las partes contratantes se comprometen a que este acuerdo adicional, completo o en sus partes esenciales, sea declarado obligatorio en general por el Consejo Federal, con la mayor rapidez posible.

Art. 4 Cumplimiento de las disposiciones

Las partes contratantes velarán por que las empresas no asociadas a la Sociedad Suiza de Empresarios Constructores y las empresas extranjeras que realizan trabajos subterráneos, así como las empresas subcontratistas y de trabajo temporal también firmen y cumplan las disposiciones del CMN y de este acuerdo adicional.

¹ Definición de «trabajo subterráneo» en el artículo 58 párr. 2 del CMN

Capítulo 2 Aplicación, ejecución, control y Comisión Profesional Paritaria para trabajos subterráneos

Art. 5 Principio

Las partes contratantes o bien la Comisión Profesional Paritaria para trabajos subterráneos (PK-UT) velarán por la aplicación, ejecución y el control del presente acuerdo adicional.

Art. 6 Constitución y cometido de la Comisión Profesional Paritaria (PK-UT)

1 Existe una Comisión Profesional Paritaria (PK-UT) propia que velará por la aplicación, ejecución y el control de este acuerdo adicional, la cual se compone de cinco representantes como máximo de cada una de las partes social y económica firmantes del presente acuerdo adicional.

2 La Comisión Profesional Paritaria (PK-UT) tiene derecho a imponer multas convencionales a los empleadores y empleados implicados según el artículo 357b párr. 1 lit. c del CO. La Comisión Profesional Paritaria puede delegar las medidas de control a las Comisiones Profesionales Paritarias locales de la industria de la construcción.

3 Los deberes de la Comisión Profesional Paritaria (PK-UT) están establecidos en los artículos 76 sgs. del CMN, en el Acuerdo adicional sobre la participación en la industria de la construcción (Anexo 5 del CMN) y en el Acuerdo adicional sobre alojamiento, higiene y orden en las obras (Anexo 6 del CMN).

Art. 7 Tribunal Arbitral

Si la Comisión Profesional Paritaria (PK-UT) no llega a un acuerdo en caso de litigio, se someterá el caso al Tribunal Arbitral nacional según las disposiciones del CMN (artículos 14 sgs. CMN). La sentencia de éste es definitiva.

Capítulo 3 Cláusulas sobre contratos laborales

Art. 8 Contrato de trabajo por escrito

A todos los trabajadores se les entregará un contrato de trabajo escrito con indicación de la clase salarial según art. 21 Anexo 12 CMN

Art. 9 Trabajo temporal y seguridad en el trabajo

Los trabajadores temporeros autorizados para el trabajo en túneles según artículo 16 lit. a (Nivel 1) Anexo 12 CMN podrán ser empleados en obras de túneles sólo si pueden demostrar un mínimo de 6 meses de actividad en la construcción. Además, los temporeros deberán tener la misma formación en seguridad que los empleados fijos y demostrar haber seguido un curso de seguridad de al menos un día. El certificado médico de aptitud deberá estar disponible antes de comenzar a trabajar.

Art. 10 Horario de trabajo

1 Los horarios laborales anuales máximos están establecidos en el artículo 24 CMN; el horario laboral semanal máximo se rige por las disposiciones del artículo 25 sgs. CMN, así como por las disposiciones de la Ley del Trabajo. Queda reservado el artículo 11 de este acuerdo adicional (plan de trabajo por turnos).

2 Las empresas determinan y renuevan cada año los horarios de trabajo para las diferentes obras y los comunican a tiempo a la Comisión Profesional Paritaria (PK-UT). En caso de que falte el horario laboral, la Comisión Profesional Paritaria (PK-UT) estipulará el horario laboral para la obra en cuestión de acuerdo al artículo 11 de este acuerdo adicional.

3 El horario laboral en trabajos subterráneos lo componen conjuntamente el horario de trabajo en la obra y una posible pausa en el mismo lugar de trabajo, en caso de que la vuelta al área de descanso en medio del turno no sea posible o no esté prevista.

Art. 11 Trabajo por turnos

1 El trabajo por turnos está permitido, si por razones técnicas o económicas es inevitable. Se observarán las disposiciones del CMN y las de la Ley del Trabajo², respectivamente.

2 Los horarios de trabajo por turnos establecidos en las empresas serán comunicados a la Comisión Profesional Paritaria (PK-UT); ésta podrá oponerse o rechazar por inaceptables los horarios de trabajo por turnos.

Art. 12 Tiempo de camino

1 Se entiende por «tiempo de camino», el tiempo que un trabajador emplea en desplazarse del portal del túnel al lugar de faena. Este tiempo, al igual que el tiempo de viaje según artículo 54 del CMN, se indemnizará obligatoriamente con el salario base.

2 El total de horas anuales de referencia podrá sobrepasarse en una cantidad igual al cómputo total del tiempo de camino hasta alcanzar como máximo 2300 horas anuales (tiempo de trabajo y de camino juntos).

Art. 13 Lugar de reunión

Por lugar de reunión según el art. 54 CMN (Tiempo de viaje) se entiende normalmente el lugar donde se encuentran los alojamientos o la base de la obra de trabajos subterráneos. Si el tiempo de viaje hasta el portal del túnel sobrepasa diariamente los 30 minutos, se indemnizará análogamente a lo establecido en el art. 54 CMN.

Art. 14 Manutención y traslado

1 Todos los trabajadores tienen derecho a una indemnización diaria en concepto de manutención. Su monto se regula por el art. 60 de CMN.

² Art. 23 sgs. de la Ley del Trabajo y legislación sobre ejecución (disposiciones vo I y vo II de la Ley del Trabajo)

1.1 En obras con funcionamiento permanente por turnos según art. 17 párr. 2 Anexo 12 de CMN, todos los trabajadores tienen derecho a un suplemento diario de manutención de CHF 3.–.

1.2 Si en otros Anexos de CMN se prevén indemnizaciones para el almuerzo de mayor cuantía que en el Anexo 12 se aplicarán exclusivamente las propuestas más altas.

1.3 El empresario pagará CHF 3.– suplementarios por día y por trabajador para mejorar la calidad de la manutención en cantina y para ampliar la oferta en las obras con funcionamiento permanente por turnos. De este modo las partes sociales fomentan conscientemente una conducta alimenticia sana e influyen en la calidad de la manutención en la obra.

2 En los casos siguientes se pagarán otros costes:

2.1 En caso de regreso diario desde el puesto de trabajo hasta el domicilio del trabajador o alojamiento regular del empleador, pago según art. 54 CMN.

2.2 En caso de no regreso diario desde el puesto de trabajo hasta el domicilio del trabajador o alojamiento regular del empleador:

a) En los días de trabajo definidos según el plan de turnos el trabajador tiene derecho a traslado completo (alojamiento y manutención). A cada trabajador se le pagará en especie el desayuno y una comida principal. En caso de demanda el desayuno se sustituirá por una comida equivalente. El alojamiento y la segunda comida principal se indemnizarán en metálico teniendo en cuenta la indemnización por manutención según cifra 1 y el suplemento de manutención según cifra 1.1 anteriores. El monto del pago para alojamiento corresponde al precio por el uso de un cuarto individual en el alojamiento temporal. El uso del alojamiento temporal ofrecido por el empleador y el consumo de la segunda comida principal corren a cargo del trabajador o se le descuentan del salario.

En caso de interrupción del trabajo menor de 48 horas, el trabajador tiene igualmente derecho durante la interrupción al traslado total (alojamiento y manutención) como en cifra 2.2 letra a párr. 1 anterior.

Si la interrupción del trabajo es de 48 horas o más, los operarios no recibirán durante la interrupción indemnización por traslado total. En este caso los trabajadores no correrán con los costes de alojamiento.

Si el empresario no pone a disposición cantina y alojamiento temporal deberá pagar el traslado completo.

b) Derecho a indemnización por tiempo de viaje:

– en caso de vuelta a casa semanal, CHF 90.– por ida y vuelta (correspondiente a indemnización global de 3 horas en promedio)

– en caso de trabajo permanente por turnos, CHF 120.– por ida y vuelta (correspondiente a indemnización global de 4 horas en promedio). Esta indemnización se pagará incluso en los casos en que el trabajador no viaje a su lugar de residencia.

c) Derecho a indemnización por costes de viaje: En caso de interrupción de más de 48 horas se pagarán los costes efectivos de tren en segunda clase o los costes de otros tipos de transporte hasta el lugar de residencia, como máximo, en cualquier caso, hasta la frontera del país. El derecho a esta indemnización deja de existir si se organiza un transporte colectivo o si el trabajador no se desplaza a su lugar de residencia.

Art. 15 Pluses y suplementos en general

1 Los trabajadores que trabajen por turnos o estén empleados en régimen de turno continuo, recibirán los pluses y suplementos usuales según el art. 56 CMN (Trabajo en días festivos) así como el art. 59 de CMN (Trabajo nocturno continuado). Los trabajadores que trabajen en horario laboral normal o en régimen de turno no continuo recibirán adicionalmente el plus de sábado según art. 27 párr. 3 CMN, siempre que se trabaje más de cinco días seguidos.

Art. 16 Suplementos por trabajo subterráneo

1 Los suplementos por trabajos subterráneos según art. 58 párr. 2 CMN son los siguientes:

- a) *Nivel 1*: CHF 5.– por hora de trabajo en las siguientes modalidades: excavación, aplanamiento, trabajos de seguridad incluida la inserción de soportes, aislamientos, canalizaciones e inyecciones (salvo los casos mencionados en el nivel 2), trabajos de hormigonado in situ para revestimiento externo e interno, y construcciones relacionadas con ello.
- b) *Nivel 2*: CHF 3.– por hora de acabado, cuando no sea necesario un revestimiento, o cuando la obra en construcción disponga ya del revestimiento necesario. Se considerarán trabajos de acabado en particular los siguientes: capa de cimentación, acabado de los bordes, pavimentación, inserción de elementos prefabricados y piezas terminadas, así como el acabado interno en cavernas independiente del revestimiento y – en túneles de carretera – las inyecciones que se hacen una vez puesto el revestimiento interno y las canalizaciones que se efectúan al mismo tiempo que la capa de cimentación.

2 En el saneamiento de túneles se pagarán los pluses por trabajos subterráneos según art. 16 párr. 1 letras a y b en los siguientes casos, y ello independientemente de que el túnel originalmente se construyera de minería o a cielo abierto:

- a) El plus de nivel 1 se pagará exclusivamente en los trabajos de derribo, ensanchamiento y reconstrucción en contacto con rocas o minerales definidos en art. 16 párr. 1 letra a, así como en todos los casos para la totalidad de la longitud del túnel.
- b) El plus para nivel 2 se pagará para los trabajos definidos en el art. 16 párr. 1 letra b para la totalidad de la longitud del túnel, pero solamente cuando la longitud del túnel alcance los 300 m o más.

Art. 17 Suplemento en caso de trabajo permanente por turnos

1 En caso de trabajo permanente por turnos el suplemento será de CHF 1.50 por hora. Con ello se paga también el derecho a un suplemento por todas las horas trabajadas en sábado según art. 27 párr. 3 CMN.

2 Trabajo permanente por turnos en el sentido de esta disposición tiene lugar en obras en las que, según el plan aceptado por SECO, se trabaja durante siete días, es decir, también los sábados y domingos. Esto es válido también para empresas de uno o varios turnos.

Art. 18 Suplemento por noche

El suplemento por noche por trabajo permanente por turnos se rige por el artículo 59 CMN.

Art. 19 Compensación de tiempo por horario nocturno

1 La compensación de tiempo por horario nocturno se rige desde el 1 de agosto de 2003 por el artículo 17b de la Ley del Trabajo.

2 La compensación de tiempo por horario nocturno se aplicará en los horarios de turnos o de las distintas empresas dentro de las horas totales anuales según CMN.

Art. 20 Salarios base

Para todas las obras de construcción subterránea sometidas a este acuerdo adicional rigen como mínimo los salarios base (salarios mensuales y por horas) de la zona salarial ROJA según art. 41 CMN o de los acuerdos adicionales correspondientes.

Art. 21 Categorías salariales en trabajos subterráneos

1 En la construcción subterránea rigen básicamente las denominaciones de clases salariales según art. 42 sgs. de CMN.

2 Sin embargo, para las categorías A y Q se aplicarán las denominaciones siguientes:

- Categoría A: Minero, trabajador especializado en túneles (hasta ahora gunitador, maquinista Jumbo, maquinista) y personal de taller (mecánico o electricista auxiliares, etc.) sin titulación profesional pero reconocido por el empresario.
- Categoría Q: Constructor de túneles (hasta ahora gunitador, conductor TBM, maquinista Jumbo) y personal de taller con formación profesional (p.ej. cerrajero, mecánico, electricista, maquinista, conductor de camiones) con certificado profesional o reconocido por el empresario. Además, tienen derecho a salario de Categoría Q los profesionales con certificado federal de capacitación en una formación profesional reconocida en la construcción, o quienes disponen de un certificado extranjero análogo.

Art. 22 Alojamiento de obra

1 Para los alojamientos en obras subterráneas se aplicará básicamente el Anexo 6 del CMN.

2 En obras con alojamientos temporales los trabajadores tendrán derecho a una habitación individual tal como se describe en el Anexo 6 CMN.

Capítulo 4 Disposiciones finales

Art. 23 Duración del convenio

1 El presente acuerdo en principio entra en vigor el 1 de enero de 2011, en cualquier caso no antes de la fecha de declaración de aplicación general por el Consejo Federal. Estará vigente mientras lo esté el CMN.

2 Las partes contratantes del CMN podrán estipular modificaciones y adaptaciones de este acuerdo adicional durante el plazo de validez del CMN.

3 Derogado

Art. 24 Disposiciones transitorias sobre manutención y desplazamientos

Para las obras en curso a fecha de 1 de enero de 2011 se puede mantener hasta el final de la obra el reglamento específico vigente.

Por la Sociedad Suiza de Empresarios Constructores SSEC

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Por el Sindicato Unia

H.U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

Por el Sindicato Syna

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

Anexo 13

Acuerdo adicional «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»

Acuerdo adicional «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»

Las partes contratantes del CMN concluyen el siguiente acuerdo adicional para todos los trabajos de cimentación y especiales de preparación de fundamentos en base al artículo 4 del CMN:

1. Disposiciones generales

Art. 1 Condición respecto al CMN

El presente acuerdo adicional figura como suplemento y parte integrante del CMN según el artículo 9 CMN, en el sentido de un Convenio colectivo; en caso de dudas este acuerdo se antepone al CMN.

Art. 2 Ámbito de aplicación

1 *Territorial-empresarial*: Este acuerdo adicional es válido para todas las empresas y obras donde esencialmente se realizan trabajos de cimentación y preparación especial de fundamentos tales como sondeos, drenajes, prospecciones, fijaciones, pilotes por taladro y especiales, entibados de toda clase, anclajes, inyecciones, aislamiento de aguas subterráneas y construcción de pozos en el ámbito de aplicación del CMN, o que dispongan de una sección especial para realizar estas tareas.

2 *Personal*: Este acuerdo adicional es válido para los trabajadores empleados en las empresas según el pár. 1 de este artículo (independientemente de su remuneración y del lugar de su contratación), cuando realizan su labor en obras y empresas auxiliares de las primeras. En especial para las siguientes categorías:

- a) Jefe de equipo (antes maestro perforador II),
- b) Oficial cimentador, mecánico, cerrajero, conductor de maquinaria pesada, como palas mecánicas, conductor de vehículos ligeros y personal auxiliar.

Este acuerdo adicional no es válido para capataces cimentadores (anteriormente maestros perforadores I).

3 *Declaración de carácter obligatorio*: La declaración de carácter obligatorio se rige por el CMN.

Art. 3 Respeto general de las disposiciones

Las partes contratantes harán lo posible por que las disposiciones del CMN y de este acuerdo adicional sean respetadas también por las empresas no pertenecientes a la Sociedad Suiza de Empresarios Constructores ni a la Sociedad Suiza de Empresarios Cimentadores y de Preparación de Fundamentos y por las extranjeras activas en estos campos, así como por subcontratistas y empresas de trabajo temporal.

Art. 4 Disposiciones de ejecución

1 La Comisión Profesional Paritaria local en el lugar de la obra (lugar de prestación del servicio) es la responsable de velar por la aplicación, ejecución y control de este acuerdo adicional. Ésta podrá contar con el asesoramiento de un experto designado por las partes signatarias del acuerdo adicional.

2 Si se trata de tareas relacionadas con trabajos subterráneos según el Anexo 12 del CMN 2008, a diferencia de lo indicado en el pár. 1 de este artículo, la responsabilidad recaerá en la Comisión Profesional Paritaria para Trabajos Subterráneos (PK-UT). Ésta podrá contar con el asesoramiento de un experto designado por las partes signatarias del acuerdo adicional.

2. Disposiciones materiales

Art. 5 Horarios de trabajo

1 Se aplicarán las disposiciones sobre horarios de trabajo del CMN.

2 El calendario de los horarios de trabajo para una sola obra lo confeccionará la empresa, o en todo caso el grupo de empresas. El calendario de los horarios de trabajo se presentará con tiempo antes del comienzo de la obra o se renovará con la misma diligencia anualmente en:

- a) la Comisión Profesional Paritaria local en el lugar de la obra o
- b) en la Comisión Profesional Paritaria para Trabajos Subterráneos, siempre y cuando se trate de tareas relacionadas con trabajos subterráneos según el Anexo 12 del CMN 2008.

Art. 6 Categorías y zonas salariales

1 Como complemento al art. 42 del CMN, el personal de perforación se clasifica en las siguientes categorías salariales:

| <i>Categoría salarial</i> | <i>Descripción</i> |
|---------------------------------|--|
| V (jefe de equipo): | Jefe de equipo (antes maestro perforador II), que ha finalizado una escuela de jefes de equipo en cimentación y preparación especial de fundamentos o ha sido nombrado jefe de equipo por la empresa; |
| Q (oficial diplomado): | Cimentador, mecánico, cerrajero, etc.; |
| A (oficial): | Especialistas cualificados para trabajos de perforación y maquinistas que: 1. posean un certificado de especialidad o 2. sean nombrados por la empresa. En el cambio a otra empresa de construcción, el trabajador conserva la categoría salarial A; |
| B (trabajador con experiencia): | Perforador con experiencia, conductor de maquinaria ligera, como un Dumper, etc., que ha sido ascendido por la empresa en función de sus conocimientos de la categoría salarial C a la B. En el |

cambio a otra empresa de construcción, el trabajador conserva la categoría salarial B.

C (trabajador sin experiencia): Perforadores sin experiencia en la materia (principiantes, ayudantes).

2 Para todas las obras del ámbito de aplicación de este acuerdo adicional son válidos como mínimo los salarios base 2013 (salarios mensuales y salarios por horas) de la zona salarial azul según el art. 41 del CMN (entre paréntesis a partir de 1 de abril 2012):

| Zona | Clases salariales | | | | |
|------|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | V | Q | A | B | C |
| AZUL | 6056/34.40 | 5531/31.40 | 5327/30.25 | 4958/28.20 | 4459/25.35 |
| | (6026/34.25) | (5503/31.25) | (5300/30.10) | (4933/28.05) | (4437/25.20) |

Art. 7 Pluses salariales

1 *Trabajo en sábado*: Por el trabajo en sábado, siempre que no se trate de la recuperación de días de vacaciones, se pagará el siguiente plus:

- de las 05.00 horas (verano), o de las 06.00 (invierno) hasta las 17.00 horas: 50 %,
- a partir de las 17.00 horas: 100 %.

2 *Trabajo en domingo y en días festivos reconocidos*: Por el trabajo en domingo (hasta el lunes, a las 05.00 horas en verano o a las 06.00 en invierno) o en días festivos reconocidos oficialmente, excepto los días festivos locales, se pagará un plus del 100%.

3 *Horas de espera por bombeo*: Por las horas de espera en caso de bombeo, con la reserva de lo que dispone el pár. 2 de este artículo, no se pagará ningún plus.

Art. 8 Compensación de gastos en los traslados, tiempo de viaje

1 *Principio básico*: Las disposiciones del CMN son válidas, con las siguientes reservas:

2 *Compensación de gastos en caso de no volver diariamente al lugar de contratación*: Cuando no sea posible el regreso diario al lugar de contratación, el complemento salarial o la compensación de gastos es la siguiente:

- CHF 70.– por día de trabajo en caso de hospedaje en hotel o lugar similar;
- CHF 37,50 por día de trabajo en caso de hospedaje en barraca, caravana, etc. con posibilidad de cocinar o cantina con hospedaje gratuito;
- pago de los costes de viaje del transporte público (billete de 2ª clase) entre el lugar de trabajo y el de contratación cada fin de semana, a reserva de lo que dispone la letra d de este apartado;
- si el viaje de permiso no se realiza, en los días libres de trabajo se pagarán los complementos como en los días laborables. En el viaje semanal al lugar de contratación, el tiempo que sobrepase un total de tres horas en los trayectos de ida y vuelta será pagado como tiempo de trabajo normal (sin complementos).

3 *Compensación de gastos cuando sea posible el regreso diario al lugar de contratación*: Siempre y cuando sea posible el regreso diario al lugar de contratación, el complemento (indemnización fija por el almuerzo) tendrá un importe de CHF 12,50 por día de trabajo.

4 *Reembolso de los gastos efectivos:* Si un trabajador hace valer que los complementos que le han sido pagados según los apartados 2 y 3 de este artículo en la media mensual no cubren sus gastos por pernocta y alimentación y los justifica mediante factura, le serán reembolsados los gastos en demasía, siempre y cuando no hubieran existido otras posibilidades de alojamiento y alimentación razonables y más económicas.

Art. 9 Días festivos

1 *Días festivos remunerados:* Los días festivos remunerados se rigen por el artículo 38 del CMN y según la reglamentación válida en el lugar de la obra.

2 *Indemnización fija:* Las empresas tienen la posibilidad de abonar una cantidad fija igual al 3% del salario, en vez del pago de los días festivos según el apartado 1 de este artículo. Con ello se compensa en su totalidad la falta de salario en los días festivos oficiales.

3. Disposiciones finales

Art. 10 Vigencia del convenio

1 *Entrada en vigor:* Este acuerdo adicional entra en vigor con el CMN y tiene en principio el mismo tiempo de validez que él, con la reserva de lo que dispone el apartado 3 de este artículo.

2 *Modificaciones:* Las partes contratantes del CMN así como la Sociedad Suiza de Empresarios Cimentadores y de Preparación de Fundamentos podrán acordar posibles modificaciones y adaptaciones de este acuerdo adicional durante su periodo de validez.

3 *Rescisión:* La Sociedad Suiza de Empresarios Constructores conjuntamente con la Sociedad Suiza de Empresarios Cimentadores y de Preparación de Fundamentos, por una parte, y/o las organizaciones sindicales signatarias del mismo, por otra, pueden rescindir este acuerdo adicional con el respeto de un periodo de rescisión de tres meses y siempre para finales de año.

Anexo 15

Catálogo de criterios de asignación para las clases salariales A y Q, así como hoja informativa CEP para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros

Catálogo de criterios de asignación para las clases salariales A y Q

En aplicación del art. 3 pár 1 y art. 42 pár. 2 la Comisión de Ejecución Paritaria Nacional (CEP) estipula para las clases salariales A y Q lo siguiente:

1. Clase A (trabajador cualificado)

Como catálogo según el art. 42 pár. 2 CMN al trabajador se le reconocen los títulos aprobados de los siguientes cursos de formación:

1.1 Diplomados en una formación del ramo de la construcción con un certificado oficial según el art. 49 de la ley federal de formación profesional (Bundesgesetz über die Berufsbildung, BBG).

1.2 Operadores de maquinaria pesada con título según Reglamento de examen de operadores de maquinaria (Prüfungsreglement Baumaschinenführer) de 15 de agosto de 1988 (incluidos los maquinistas con formación y diploma de los cantones Neuchâtel, Valais, Vaud y Ginebra).

1.3 Diplomados en módulos propuestos por los agentes sociales en el marco del «Proyecto España/Portugal», a condición de que el total de horas lectivas ascienda a 300 como mínimo.

- Los «cursos de integración» se contabilizan con 100 horas. El tiempo restante ha de ser completado con cursos de formación continua de los proyectos y/o con cursos del ramo de la construcción realizados.
- Hay que justificar la asistencia al curso.
- Se pueden contar otros cursos del ramo de la construcción realizados en el extranjero si son equivalentes.
- El empleador tiene que dar su consentimiento a la participación en los módulos y cursos, y decidir con el empleado a qué módulos parece razonable que asista teniendo en cuenta la aptitud y las necesidades de la empresa. Una vez que haya dado su consentimiento básico, no puede impedir o prohibir ni una sola vez la asistencia al curso con el fin de que el trabajador no pueda alcanzar las horas de instrucción necesarias para la clase salarial A.

1.4 Diplomados en los tres cursos básicos de encofrado y trabajos de hormigón, canalizaciones, entibado y excavaciones, y albañilería del AZ – CF/SSEC (cursos 2311, 2313, 2331 del programa del Centro de formación Sursee) con certificado del AZ – CF/SSEC

1.5 Diplomados en la formación de operadores de grúas del AZ – CF/SSEC que hayan aprobado el examen. El operador de grúas con certificado según la disposición sobre grúas (Kranverordnung) que conduzca grúas más que ocasionalmente.

- Si sólo lo hace ocasionalmente, es decir, si conduce grúas menos del 20 % de los días laborables, tiene derecho a la clase salarial B.
- El empleador y el trabajador tienen que acordar por escrito a principios de año si se trata de una ocupación ocasional.

1.6 Diplomados en los cinco cursos de construcción de carreteras del AZ – CF/SSEC (Cursos 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 del programa del AZ) con certificado del AZ – CF/SSEC.

1.7 Diplomados en los cursos básicos 1 y 2 de la Asociación suiza de empresas especializadas en la perforación y corte de hormigón (SVBS) según el antiguo plan de formación o diplomados en los cursos básicos 1 a 3 según el nuevo plan de formación de julio 1997.

1.8 Diplomados en los cursos² Muratori frontalieri SEI-ECAP del Progetto frontalieri dell'Edilizia llevados a cabo después del 8 de septiembre de 1994, con certificado de la Oficina de formación del cantón Ticino.

2. Clase Q (trabajador especializado cualificado)

2.1 Formaciones profesionales BBT/OFFT/UFFT en el ramo de la construcción

Los trabajadores que posean un certificado de capacitación federal (EFZ – CFC) y tres años de actividad en obras de construcción suizas (las prácticas de aprendizaje se consideran actividad) en una de las siguientes profesiones:

- albañil
- constructor de carreteras
- empedrador o adoquinador
- cimentador
- cantero/picapedrero

2.2 Formaciones profesionales BBT/OFFT/UFFT para trabajos auxiliares en empresas del ramo de la construcción, a condición de que éstas pertenezcan al ámbito de aplicación del CMN. Los trabajadores que posean un certificado de capacitación federal (EFZ – CFC) y tres años de actividad en su profesión (las prácticas de aprendizaje se consideran actividad), en caso de que en la empresa hayan sido empleados para la profesión aprendida.

Por ejemplo:

- mecánico eléctrico
- mecánico
- montador de tuberías
- conductor de camiones
- carpintero de obra
- carpintero

2.3 Los trabajadores que posean un certificado de capacitación federal (EFZ – CFC) según puntos 2.1 y 2.2 de este catálogo de asignación con aprendizajes más cortos y tres años de actividad en obras de construcción suizas.

2.4 Los trabajadores que posean una acreditación profesional extranjera: véase Hoja informativa CEP para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros (adjunta a este catálogo).

2.5 Personas en posesión del certificado profesional federal de especialista en corte de hormigón («Betontrennfachmann») según Reglamento de examen de 11 de mayo de 1992.

² Según la práctica corriente de la CEP sobre la asignación a la clase salarial A, el empleador tiene que dar su consentimiento para la asistencia al curso

2.6 Personas en posesión del certificado profesional federal de montador de andamios («Chefmonteur im Gerüstbau») según Reglamento de examen de 10 de agosto de 1992.

Hoja informativa CEP para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros

1. Criterios de reconocimiento para la asignación a la categoría salarial Q

- Formación de tres años de duración,
- hay que disponer de formación escolar teórica y práctica,
- hay que terminar la formación con un examen reconocido por el derecho público.

2. Cualificaciones vigentes reconocidas como equivalentes

2.1 Alemania/Austria

- es equivalente la formación en una profesión del ramo de la construcción.

2.2 Italia

- es equivalente un certificado de la Scuola tecnica y un certificado de un año de prácticas en obras de construcción suizas.

2.3 Dinamarca

- es equivalente la formación de albañil con carta de oficial (Murerfagets Fælle-sudvalg) del Ministerio de instrucción.

3. Procedimiento en casos dudosos

Cuando la formación y la práctica profesional susciten dudas o cuando se presenten diplomas de otros países se recomienda el siguiente procedimiento:

- solicitar copias de los certificados así como traducciones legalizadas (que deberá procurarse el trabajador),
- solicitar en lo posible los planes de estudio de la formación y exámenes, así como eventualmente los objetivos de aprendizaje/horarios, etc. (que deberá procurarse el trabajador),
- enviar la documentación a la BBT/OFFT, Abt. Berufsbildung, Effingerstrasse 27, 3003 Berna, y solicitar una estimación de equivalencia.

Anexo 17

Acuerdo adicional para el sector de corte de hormigón

Acuerdo adicional para el sector de corte de hormigón

La Asociación Suiza de Empresas Especializadas en la Perforación y Corte de Hormigón SVBS, contando con el consentimiento de la Asociación Suiza de Empresarios Constructores, acuerda con las organizaciones de trabajadores participantes en el Convenio Marco Nacional para el sector suizo de la Construcción (CMN) el siguiente acuerdo adicional al CMN sobre el sector del corte de hormigón:

Capítulo 1 Disposiciones generales

Art. 1 Condición respecto al CMN

Este acuerdo adicional se considerará como suplemento y parte integrante del CMN en el sentido de un convenio colectivo según el artículo 9 CMN. En tanto el presente acuerdo adicional no contenga ninguna regulación especial, se aplicará el CMN o el convenio colectivo local correspondiente.

Art. 2 Ámbito de aplicación

1 *Territorial-empresarial:* Este acuerdo adicional se aplicará en todas las empresas del territorio de la Confederación Suiza. En el ámbito empresarial es de aplicación a todas las empresas que desarrollan su actividad principalmente en el campo del corte de hormigón (en relación con las diversas actividades, véase el acuerdo protocolario respecto del artículo 2 CMN 2008, Anexo 7). Este acuerdo adicional rige también para las empresas extranjeras de corte de hormigón que llevan a cabo trabajos en Suiza, así como para las empresas temporales y subcontratas que ocupan a trabajadores en este ramo.

2 *Personal:* Este acuerdo adicional rige para todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas a las que se refiere el pár. 1 de este artículo (independientemente de su categoría salarial o del lugar de contratación).

3 *Declaración de carácter obligatorio:* La declaración de carácter obligatorio se rige por Convenio Marco Nacional (CMN).

Art. 3 Ejecución

Para la aplicación, ejecución y control de este acuerdo adicional, así como del Fondo de Ejecución y Formación (ahora Parifonds de la construcción), rigen las disposiciones del CMN.

Capítulo 2 Disposiciones materiales

Art. 4 Horario laboral y tiempo de viaje

1 Dadas las características especiales del sector de corte de hormigón, los artículos del CMN relativos al horario laboral (artículos 23, 24 y 54) quedan sustituidos o complementados por las siguientes disposiciones:

2 El tiempo de trabajo anual obligatorio para el personal de obra comprende 2030 horas. Para el resto del personal rige la regulación del tiempo de trabajo contenida en el CMN.

3 Para los trabajadores que se desplazan en vehículo desde la empresa o desde su domicilio hasta el lugar de trabajo efectivo (la obra) y/o desde el lugar de trabajo efectivo hasta la empresa o hasta su domicilio, se considerará la duración de la actividad en el lugar de trabajo efectivo como tiempo de trabajo obligatorio en el sentido del pár. 2.

4 La duración del desplazamiento se indemnizará de forma global en función de la distancia del lugar de trabajo efectivo (de la obra) a la empresa (sede de la empresa) de acuerdo con el siguiente cuadro:

| Distancia entre la empresa y el lugar de la obra (línea aérea) | Un trayecto CHF | Trayecto de ida y vuelta CHF |
|--|---|---|
| A Menos de 10 km | 6.– | 12.– |
| B De 10 a 15 km | 12.– | 24.– |
| C De 15 a 25 km | 18.– | 36.– |
| D De 25 a 50 km | 24.– | 48.– |
| E Más de 50 km | Rige como tiempo de trabajo obligatorio en el sentido del pár. 2. | Rige como tiempo de trabajo obligatorio en el sentido del pár. 2. |

5 Asimismo se consideran tiempo de trabajo obligatorio en el sentido del pár. 2:

- Los posibles trabajos de preparación o terminación del trabajo en la empresa.
- La duración del desplazamiento entre dos o más lugares de trabajo el mismo día.

6 El tiempo de trabajo anual máximo, incluido el tiempo de desplazamiento, es de 2300 horas (para la liquidación de las horas totales se toman CHF 24.– como indemnización por trayecto para trayectos de 1 hora, CHF 12.– por trayectos de 1/2 hora, etc.).

7 En zonas de montaña y en zonas apartadas se podrá aplicar la longitud efectiva del desplazamiento en lugar de la línea recta aérea.

Art. 5 Clases salariales y zonas salariales

1 Como complemento del art. 42 del Convenio Marco Nacional el personal se clasifica en las siguientes clases salariales:

| <i>Clase salarial</i> | <i>Descripción</i> |
|---|--|
| V (Jefe de equipo) | Condiciones según clase salarial Q; además dirección de dos y más grupos y colaboración en la preparación del trabajo. |
| Q (Especialista en corte de hormigón / Especialista en corte de obra) | Especialista en corte de hormigón con certificado federal según Reglamento de examen de 11-V-92 o especialista en corte de obra con certificado federal de capacitación o formación equivalente. |
| A (Cortador de hormigón) | Trabajador especializado con la correspondiente experiencia profesional y asistencia a al menos dos cursos básicos de SVBS según el plan antiguo o a al menos tres cursos básicos SVBS según el Plan de formación 97. |
| B (Cortador de hormigón sin certificado de especialización) | Trabajadores de obra con conocimientos especializados en el ramo del corte de hormigón sin certificado profesional, que han sido promocionados por el empresario de la clase salarial C a la B (en caso de cambio de puesto de trabajo a otra empresa los trabajadores permanecen en la clase salarial B). |
| C (Obrero) | Trabajadores sin conocimientos especializados en el ramo del corte de hormigón. |

2 Salario base: Para todas las empresas y obras sujetas a este acuerdo adicional rige, en caso de divergencia con el artículo 41 del CMN como mínimo el siguiente salario base (entre paréntesis a partir del 1 de abril de 2012):

| Zona | Clases salariales | | | | |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | V | Q | A | B | C |
| ROJA | 6312/37.30 (6281/37.15) | 5611/33.15 (5583/33.00) | 5402/31.95 (5375/31.80) | 5091/30.10 (5066/29.95) | 4530/26.80 (4507/26.65) |
| AZUL | 6056/35.80 (6026/35.60) | 5531/32.70 (5503/32.55) | 5327/31.50 (5300/31.35) | 4958/29.30 (4933/29.15) | 4459/26.35 (4437/26.25) |

3 Zonas salariales: A la zona salarial roja pertenecen la ciudad de Berna, así como los Cantones de Ginebra, Basilea-Ciudad, Basilea, Vaud y Zurich. Los demás territorios pertenecen a la zona salarial azul.

4 Las remuneraciones del resto de personal (en la empresa, en oficinas, etc.) se fijarán individualmente en el contrato de trabajo personal.

Art. 6 Complementos salariales

Como complemento al artículo 56 del CMN, los sábados se añadirá un suplemento salarial del 30%.

Art. 7 Compensación por gastos

1 Indemnización por manutención: Como modificación del art. 60 CMN, a los trabajadores activos en obra se les asignará por cada comida principal un complemento de CHF 15.-.

Ello sin perjuicio de las posibles compensaciones de mayor cuantía previstas en los convenios locales o regionales.

2 Costes por pernoctación: En caso de trabajos en lugares de no residencia, el empresario puede disponer la pernoctación en el lugar efectivo de trabajo. Las pernoctaciones en lugares de no residencia, incluido el desayuno, serán abonadas aparte por el empresario con base en los gastos reales.

Capítulo 3 Disposiciones finales

Art. 8 Duración del contrato

1 Entrada en vigor: Este acuerdo adicional entra en vigor el 1-I-2005. El mismo tiene básicamente la misma duración que el CMN sin perjuicio de lo dispuesto en el pár. 3 del presente artículo.

2 Modificaciones: Durante la vigencia de este acuerdo, la Asociación Suiza de Empresas Especializadas en la Perforación y Corte de Hormigón SVBS puede acordar eventuales modificaciones o adaptaciones de este acuerdo adicional con las organizaciones de trabajadores del Convenio Marco Nacional (CMN), contando con el consentimiento de la Asociación Suiza de Empresarios Constructores.

3 Rescisión: Este acuerdo adicional puede ser rescindido unilateralmente por la Asociación Suiza de Empresas Especializadas en la Perforación y Corte de Hormigón SVBS y/o unilateralmente por las organizaciones de trabajadores participantes en él a la finalización de cada año natural y observando un plazo de rescisión de tres meses.

Asociación Suiza de Empresas Especializadas en la Perforación y Corte de Hormigón SVBS

W. Autenried, D. Andreoli, M. Dätwyler

Asociación Suiza de Empresarios Constructores SSEC

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Sindicato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

Sindicato Syna

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

QUINTA PARTE: Direcciones de las comisiones paritarias del ramo de la construcción

Comisiones Profesionales Paritarias locales (PBK – CPP) en los cantones

Más información en el apartado «Contactos» en la página web www.svk-bau.ch

| Cantón | Comisión | Calle, C.P., Localidad | Tel./Fax |
|------------------|--|---|--------------------------------|
| AG | Comisión Profesional Paritaria de Aargau para la construcción y la construcción subterránea | Graben 10 Postfach 5001 Aarau | 062 834 82 82 062 834 82 85 |
| AI AR | Comisión Profesional Paritaria para la construcción en los dos cantones Appenzell | Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen | 071 227 68 48 071 227 68 49 |
| BE | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Berna | Florastrasse 13 Postfach 19 3005 Bern | 031 350 51 80 031 351 80 61 |
| BE | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Biel-Seeland | Florastrasse 13 Postfach 19 3005 Bern | 031 350 51 80 031 351 80 61 |
| BE | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Jura Bernés | Route de Sorvilier 21 2735 Bévilard | 032 492 70 07 032 492 70 34 |
| BL BS | Regio-PBK Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Región Basilea | Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1 | 061 826 98 24 061 826 98 28 |
| FR | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón de Friburgo | 29, rte A. Piller Case postale 1762 Givisiez | 026 460 80 23 026 460 80 25 |
| GE | Comisión Paritaria de Obra bruta, Ginebra | 14, rue Malatrex 1201 Genève | 022 949 18 18 022 949 18 19 |
| GL | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Glarus | Lämmlibrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen | 071 446 98 41 071 446 98 44 |
| GR | Comisión Profesional Paritaria Cantonal para la construcción, Grisones | Comercialstrasse 20 Postfach 110 7002 Chur | 081 257 08 00 081 257 08 09 |

| | | | |
|------------------|--|--|--------------------------------|
| JU | Comisión Profesional Paritaria del Jura para la construcción e ingeniería civil | Chemin de la Perche 1 2900 Porrentruy 1 | 032 465 15 75 032 465 15 72 |
| LU | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Lucerna | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| NE | Comisión Profesional Paritaria de Neuchâtel para la construcción e ingeniería civil | Les Longues Raies 13 Case postale 148 2013 Colombier | 032 843 41 32 032 843 41 31 |
| OW NW | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantones de Obwalden y Nidwalden | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| SG | Comisión Profesional Paritaria para la construcción de St. Gallen | Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen | 071 227 68 48 071 227 68 49 |
| SH | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Schaffhausen | Postfach 280 8203 Schaffhausen | 052 625 97 41 052 625 97 49 |
| SO | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Solothurn | Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn | 032 622 64 11 032 623 45 35 |
| SZ | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Schwyz | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| TG | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Thurgau | Thomas-Bornhauser- Str. 23 a, Postfach 392 8570 Weinfelden | 071 622 36 22 071 622 36 25 |
| TI | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Ticino | Viale Portone 4 casella postale no 1220 6501 Bellinzona | 091 821 10 67 091 825 48 45 |
| UR | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Uri | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| VD | Comisión Profesional Paritaria para la construcción e ingeniería civil, Cantón Vaud | En Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz | 021 802 88 88 021 802 88 80 |
| VS | Comisión Profesional Paritaria para la construcción e ingeniería civil, Cantón Valais | 11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion | 027 327 32 65 027 327 32 81 |

| | | | |
|-----------|---|--|--------------------------------|
| ZG | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Zug | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| ZH | Comisión Profesional Paritaria para la construcción, Cantón Zurich | Sempacherstrasse 15 8032 Zürich | 044 385 90 80 044 385 90 81 |

Comisión Profesional Paritaria para la construcción subterránea PK-UT

(Anexo 12 CMN)

| | | |
|--|--|--------------------------------|
| Comisión Profesional Paritaria para la construcción subterránea PK-UT | Weinbergstr. 49 Postfach 8042 Zürich | 044 258 83 07 044 258 81 96 |
| pkut@baumeister.ch | | |

Comisión de Ejecución Paritaria Suiza par la construcción SVK – CPSA

(Art. 13 y 13^{bis} CMN)

| | | | |
|-----------|---|--|--------------------------------|
| CH | Comisión de Ejecución Paritaria Suiza para la construcción (SVK) | Weinbergstr. 49 Postfach 198 8042 Zürich | 044 258 84 84 044 258 84 85 |
| | info@svk-bau.ch | | |
| | www.svk-bau.ch | | |

