

E



Convenio marco nacional para la industria suiza de la construcción 2019-2022

CMN 2019-2022

Las partes contratantes del Convenio marco nacional (CMN)



SBV/SSE/SSIC
(Sociedad Suiza de
Empresarios-Constructores)
Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Teléfono +41 (0)58 360 76 00
www.baumeister.ch



Sindicato Unia
Weltpoststrasse 20
3015 Bern
Teléfono +41 (0)31 350 21 11
www.unia.ch



Sindicato Syna
Römerstrasse 7
Postfach
4600 Olten
Teléfono +41 (0) 44 279 71 71
www.syna.ch

Editado por

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction
Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile



SVK/CPSA
(Comisión paritaria suiza de aplicación para el sector principal de la construcción)
Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Teléfono +41 (0)58 360 77 10
info@svk-bau.ch
www.svk-bau.ch

El convenio se publica en alemán, francés, italiano, portugués, español, albanio y serbio-bosnio-croata.

Portada

Fotografía: Coop LoBOS VZ Schafisheim, Construcción nueva del edificio B
Constructor: Marti AG, Bauunternehmung, 8050 Zurich

**Convenio marco
nacional para
el sector principal
de la construcción
2019–2022
(CMN 2019-2022)**

3 de diciembre de 2018

Abreviaturas

AHV/AVS	Seguro de vejez y supervivencia
ArG/LTr/LL	Ley Federal sobre el trabajo en la industria, la artesanía y el comercio (Ley Laboral)
AVE/FO/DOG	Declaración de obligatoriedad general
AVG/LSE/LC	Ley Federal sobre la colocación laboral y el personal contratado (Ley sobre la Colocación)
AVIG/LACI/LADI	Ley Federal sobre el seguro obligatorio contra el desempleo y la indemnización por insolvencia (Ley de seguro contra el desempleo)
AZ/CF	Centro de formación del SBV/SSE
BG/LF	Ley Federal
BRB/ACF/DCF	Decreto del Consejo Federal
CMN	Convenio marco nacional (LMV/CN/CNM)
EKAS/CFST/CFSL	Comisión Federal de coordinación para la seguridad laboral
EO/APG/IPG	Indemnización por pérdida de ingresos
EntsG/LDét/LDist	Ley Federal sobre las medidas de acompañamiento para los/las trabajadores/as desplazados/as y sobre el control de los salarios mínimos establecidos en los contratos normales de trabajo
EntsV/ODét/ODist	Reglamento sobre los trabajadores desplazados en Suiza
GAV/CCT/CCL	Convenio Colectivo de Trabajo
GAV FAR/	
CCT RA/CCL PEAN	Convenio Colectivo de Trabajo para la jubilación anticipada en la construcción
OR/CO	Código de Obligaciones Suizo
SBV/SSE/SSIC	Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores
SECO	Secretariado de Estado para la Economía
SUVA	Instituto Suizo del Seguro de Accidente
SVK/CPSA	Comisión paritaria suiza de aplicación
Syna	Sindicato Syna
Unia	Sindicato Unia
UVG/LAA/LAINF	Ley Federal sobre el seguro de accidentes

Notas de la traductora:

Se ha optado por mantener las abreviaturas oficiales en alemán, francés e italiano.

Cuando la abreviatura francesa e italiana es idéntica, se menciona la alemana en primer lugar y la francesa-italiana en segundo lugar.

Los términos «trabajador» «empleador» y «empresario» abarcan tanto a hombres como a mujeres.

Índice

Preámbulo

Primera parte:

Disposiciones generales

(Disposiciones sobre relaciones obligacionales)

1. **Ámbito de aplicación**

Art. 1	Ámbito de aplicación territorial	1
Art. 2	Ámbito de aplicación empresarial	1
Art. 2 ^{bis}	Ámbito de aplicación empresarial en empresas mixtas	2
Art. 2 ^{ter}	Aclaración del ámbito de aplicación empresarial	4
Art. 3	Ámbito de aplicación personal	4
Art. 4	Divergencias de ámbito de aplicación y contratos para obras especiales	4
Art. 5	Declaración de obligatoriedad general	5

2. **Relación entre las partes contratantes**

Art. 6	Perfeccionamiento profesional	5
Art. 7	Paz del trabajo	6
Art. 8	Costes de ejecución y contribuciones a la formación	6
Art. 9	Acuerdos adicionales	8

3. **Relación con otros convenios colectivos de trabajo**

Art. 10	Convenios colectivos locales	8
Art. 11	Contratos de adhesión	9

4. **Aplicación del CMN**

Art. 12	Aplicación del CMN	9
Art. 13	Comisión paritaria suiza de aplicación (SVK/CPSA)	10
Art. 13 ^{bis}	Competencias y funciones de la SVK/CPSA	10
Art. 14	Tribunal arbitral suizo	11
Art. 15	Procedimientos de conciliación y arbitraje	11
Art. 16	Sanciones	12
Art. 17	Derogado	

Segunda parte:

Disposiciones contractuales (disposiciones normativas)

1. Inicio y rescisión de la relación laboral

Art. 18	Periodo de prueba	13
Art. 19	Rescisión definitiva de la relación laboral	13
Art. 20	Normas especiales para trabajadores temporeros y titulares de un permiso de corta duración	14
Art. 21	Protección contra el despido	15
Art. 22	Cierres de empresa y despidos	16

2. Horario laboral

Art. 23	Definición de horario laboral	16
Art. 24	Horario laboral anual (total de horas anuales)	16
Art. 25	Horario laboral semanal y trabajo por turnos	17
Art. 26	Horas extraordinarias	19
Art. 27	Días no laborables	20
Art. 28	Jornada reducida y cierre de empresa por mal tiempo	20
Art. 29	Derogado	
Art. 30	Derogado	
Art. 31	Derogado	
Art. 32	Derogado	
Art. 33	Derogado	

3. Vacaciones

Art. 34	Derecho general de vacaciones	21
Art. 35	Derecho a vacaciones prorata	21
Art. 36	Fijación del periodo de vacaciones, toma de vacaciones	22
Art. 37	Prohibición de compensación y de trabajo durante las vacaciones	22

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

Art. 38	Días festivos	22
Art. 39	Ausencias breves	23
Art. 40	Servicio militar, civil y de protección civil suizo obligatorio	24

5. Salarios

Art. 41	Salario base	25
Art. 42	Categorías salariales	26
Art. 43	Clasificación en categorías salariales	27
Art. 44	Calificación y adaptación salarial	27
Art. 45	Disposiciones salariales para casos especiales	27
Art. 46	Trabajo a destajo	28
Art. 47	Salario y modalidades de pago	28
Art. 48	Derogado	

6. Mensualidad número 13 (Aguinaldo)

Art. 49	Derecho a la mensualidad número 13	29
Art. 50	Normas de pago	29

7. Adaptaciones salariales

Art. 51	Principio	29
---------	-----------	----

8. Suplementos salariales

Art. 52	Generalidades	30
Art. 53	Derogado	
Art. 54	Tiempo de viaje	30
Art. 55	Trabajo nocturno ocasional	31
Art. 56	Trabajo en día festivo	31
Art. 57	Trabajo en el agua o en el fango	31
Art. 58	Trabajos subterráneos	31

9. Suplementos, compensación de gastos, indemnizaciones

Art. 59	Suplemento por trabajo nocturno continuado a turnos	32
Art. 60	Indemnización por desplazamiento, manutención y kilometraje	32

10. Indemnización por intemperie (Derogado)

Art. 61	Derogado	
Art. 62	Derogado	
Art. 63	Derogado	

11. Enfermedades, accidentes

Art. 64	Indemnización diaria en caso de enfermedad	33
Art. 65	Seguro de accidentes	36

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 generales, sanciones

Art. 69 Derogado

Art. 70 Prohibición del trabajo clandestino 37

Art. 71 Inobservancia del contrato por parte del empresario 38

Art. 72 Inobservancia del contrato por parte del trabajador 38

14. Disposiciones especiales

Art. 73 Ley de Participación 38

Art. 74 Alojamiento de los trabajadores, higiene y orden en las obras 39

Tercera parte:

Disposiciones de ejecución y disposiciones finales

1. Ejecución de las disposiciones normativas

Art. 75 Competencias 40

Art. 76 Comisión profesional paritaria local: constitución, competencias y funciones 40

Art. 77 Tribunal Arbitral local: constitución y cometido 42

Art. 78 Procedimiento de conciliación y arbitraje local entre las partes contratantes locales 43

Art. 78^{bis} Sistema de información Alianza Construcción (ISAB/SIAC) 43

Art. 79 Sanciones 44

2. Disposiciones finales

Art. 80 Disposiciones del Código de Obligaciones 45

Art. 81 Domicilio legal y jurisdicción competente 45

Art. 82 Vigencia del CMN 45

Anexos

Los anexos forman parte integral del Convenio marco nacional (CMN).

Anexo 1	Acuerdo protocolario concerniente al CMN «Condiciones de trabajo y de formación para los aprendices», así como «Facultad para la conclusión de contratos de adhesión»	
Anexo 2	Acuerdos sobre la adaptación de los salarios individuales / efectivos en el marco de art. 51 CMN	
Anexo 3	Derogado	
Anexo 4	Derogado	
Anexo 5	Acuerdo complementario sobre la participación en la construcción «Acuerdo de participación»	
Anexo 6	Acuerdo complementario sobre alojamiento de los trabajadores y sobre la higiene y el orden en las obras de construcción «Acuerdo sobre el alojamiento»	51
Anexo 7	Acuerdo protocolario referente al ámbito de aplicación empresarial según art. 2º CMN	
Anexo 8	Tabla para el cálculo porcentual del salario vacacional y del salario número 13	61
Anexo 9	Sueldos base	
Anexo 10	Derogado	
Anexo 11	Derogado	
Anexo 12	Acuerdo complementario al CMN sobre trabajos subterráneos «Acuerdo para trabajos subterráneos»	65
Anexo 13	Acuerdo complementario «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»	73
Anexo 14	Derogado	
Anexo 15	Catálogo de criterios de asignación sobre las categorías salariales A y Q, así como hoja informativa SVK/CPSA para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros	79
Anexo 16	Directrices sobre el trabajo por turnos	
Anexo 17	Acuerdo complementario para el sector de corte de hormigón	84
Anexo 18	Acuerdo complementario «Ginebra»	

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 ilimitada,*
- *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 el principio de la buena fe y de reconocer los intereses recíprocos en la aplicación de sus convenios y en la utilización de las instituciones sociales creadas en común,*
- *fomentar los intereses profesionales comunes como*
 - *la promulgación y aplicación de disposiciones contractuales apropiadas,*
 - *la ocupación regular,*
 - *a concesión exclusiva de obras públicas o de obras cofinanciadas con medios públicos a empresas que respeten las obligaciones contractuales 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 el 3 de diciembre de 2018 en Zurich

por la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores (SBV/SSE)
Benedikt Koch, Gian-Luca Lardi, Patrick Hauser

por el sindicato Unia
Nico Lutz, Vania Allewa, Serge Gnos

por el sindicato Syna
Guido Schluep, Arno Kerst, Ernst Zülle

el siguiente convenio colectivo de trabajo (Convenio marco nacional):

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 para la construcción suiza rige en todo el territorio de la Confederación Helvética.

2 Están exentas las empresas de carpintería de obra de los cantones de Friburgo, Grisones, Vaud, Wallis/Valais, Neuchâtel, Ginebra, Jura y Jura Bernés.

Art. 2 Ámbito de aplicación empresarial

1 El Convenio marco nacional es válido para todas las empresas suizas y extranjeras que desarrollen su actividad en Suiza así como para partes de empresas, subcontratistas y destajistas autónomos que den empleo a trabajadores, siempre que su actividad principal, es decir, su carácter, se encuentre en el ramo de la construcción.

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

- a) construcción, obras civiles (inclusive las construcciones subterráneas especializadas) trabajos subterráneos y obras viales (inclusive obras de pavimentación);
- b) excavaciones, demoliciones (inclusive el desmantelamiento y el saneamiento de obras contaminadas con amianto), almacenamiento y reciclaje de materiales de construcción provenientes de excavaciones, demoliciones y de otros materiales que no tengan origen industrial; están exentas las instalaciones de reciclaje fijas ubicadas fuera del predio de la obra de construcción, los vertederos de residuos autorizados según art. 35 VVEA/OLED¹ así como su personal empleado;
- c) trabajos en el ramo de la talla de la piedra y canteras así como empresas de empedrados;

¹ VVEA (Verordnung über die Vermeidung und Entsorgung von Abfällen)/OLED (Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets) = Reglamento suizo sobre la limitación y eliminación de residuos

- d) trabajos en el ramo del mármol y del granito;
- e) empresas en el ramo del andamiaje, construcción de fachadas y aislamiento de fachadas, excepto las empresas dedicadas a el revestimiento de edificios. El término revestimiento de edificios incluye: techos inclinados, techos bajo cubiertas, tejados planos y revestimiento de fachadas (incluyendo la construcción de cimientos y aislamientos térmicos);
- f) el ramo del sellado hermético y aislamiento para trabajos en el revestimiento de edificios en sentido amplio y trabajos análogos en obras civiles y trabajos subterráneos;
- g) empresas de inyección y de saneamiento de hormigón, de perforación y corte de hormigón;
- h) empresas que colocan asfaltos y pavimentos
- i) empresas de jardinería (paisajista) en la medida en que su carácter se ubique en el ramo de la construcción, es decir, si efectúan mayoritariamente trabajos contemplados por el presente campo de aplicación, como trabajos de construcción, nivelación, albañilería, etc.;
- j) derogado
- k) transporte de y hacia las obras de construcción. Se exceptúa la entrega de materiales de construcción de fabricación industrial (p.ej., ladrillos, productos de hormigón, barras de hormigón, transporte de hormigón y de pavimento para carreteras, etc.);
- l) derogado

3 Además, es válida la lista de actividades detallada en el Anexo 7. En caso de que el Anexo 7 presente divergencias respecto a la redacción del anterior Art. 2, éste último prevalece al Anexo 7.

4 Cuando una empresa subordinada al CMN emplea personal dependiente de una tercera empresa (empresa de colocación de personal), 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 convenio:* Para falsas empresas mixtas del ramo de la construcción es válido el principio de la unidad de convenio. Tanto los trabajadores individuales ajenos al ramo como secciones completas ajenas al ramo están comprendidos en 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 construcción debiéndose determinar en cada caso particular cuál es la actividad real que caracteriza a la empresa en su conjunto.

3 *Falsas empresas mixtas, determinación de la actividad principal:* Para determinar la actividad principal de la empresa en su conjunto se tomará como base el criterio de prestaciones laborales en horas de trabajo aplicadas a la actividad en los ámbitos a determinar. En caso de que no sea posible obtener un resultado inequívoco, se utilizará como procedimiento sustitutivo el cálculo del porcentaje de trabajo. Si tampoco éste produce un resultado claro, se aplicarán los criterios auxiliares del estudio de la cifra de negocios y de la ganancia, las anotaciones del registro en la Cámara de comercio así como la asociación o sociedad de la que es miembro la empresa.

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

- a) Ciertos trabajadores no pueden ser atribuidos claramente a una sección de la empresa;
- b) los trabajos en una sección ajena al ramo se realizan 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, vistas desde fuera, las secciones individuales no se reconocen como tales.

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) Ciertos trabajadores pueden ser atribuidos claramente a una sección de la empresa, la cual constituye una unidad organizativa propia;
- b) los trabajos en una sección ajena al ramo no se realizan 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, vistas desde fuera, las secciones individuales se reconocen como tales.

6 *Empresas mixtas auténticas, excepción del principio de unidad de convenio:* De acuerdo con el apdo. 5, en el caso de empresas mixtas auténticas se rompe el principio de unidad de convenio. A la sección autónoma ajena al

ramo y a todos los empleados que trabajan en ella se les aplicará el convenio colectivo GAV/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 construcción CMN.

7 El carácter de la empresa se basa en 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 «prestaciones laborales en horas de trabajo aplicadas a la actividad en los ámbitos a determinar»
2. si por cualquier razón no es posible esta atribución, se empleará como alternativa el criterio del cálculo del porcentaje de trabajo;
3. si tampoco de este modo se llega a un resultado inequívoco, se recurrirán los criterios auxiliares como el estudio de la cifra de negocios y de la ganancia, las anotaciones del registro en la Cámara de comercio así como la asociación o sociedad de la que es miembro la empresa.

Art. 2^{ter} 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 según el artículo 2 del CMN (independientemente de su tipo de retribución y del lugar de trabajo), es decir, para los que trabajen en obras de 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 cantina y de 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 el en ámbito de aplicación de un GAV/CCT/CCL se vuelva necesario divergir del CMN en base a condiciones estructurales específicas, las partes

contratantes del CMN podrán dispensar a las partes contratantes locales de la observancia de ciertas disposiciones.

2 En caso de que el GAV/CCT local no regule en forma suficiente las condiciones de trabajo como consecuencia de las condiciones geográficas o climáticas para obras importantes y de larga duración o si se tratara de situaciones extraordinarias, las partes contratantes locales podrán estipular acuerdos particulares.

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

Art. 5 Declaración de obligatoriedad general

Los acuerdos adicionales nuevos, en especial los acuerdos sobre adaptaciones salariales entrarán en vigor por lo general el 1° de enero del año siguiente con la declaración de obligatoriedad general. Las partes contratantes harán todo lo posible para que el CMN adquiera obligatoriedad general el 1° de enero. Inmediatamente después de concluir un nuevo acuerdo, las partes contratantes solicitarán que éste adquiera obligatoriedad general.

2. Relación entre las partes contratantes

Art. 6 Perfeccionamiento profesional

1 Las partes contratantes apoyarán y fomentarán el perfeccionamiento profesional de los trabajadores de la construcción. Informarán periódicamente sobre las posibilidades de formación continua (oferta de cursos) en sus respectivos órganos de publicación y recomendarán a empresarios y trabajadores que presten la necesaria atención al perfeccionamiento profesional. Los trabajadores que dispongan de la voluntad y la capacidad de perfeccionarse, deberán obtener 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 una licencia no paga y el empresario no tendrá que correr con los gastos del curso. El trabajador deberá justificar la asistencia al curso de formación profesional y acordar con suficiente antelación la fecha del curso con la empresa, respetando las necesidades de ésta.

3 La asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional con participación económica del empresario (pago parcial o total del salario o de los gastos del curso), requerirá 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 implicará 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 principales divergencias y eventuales conflictos, al tiempo que buscarán su solución en el sentido de las disposiciones referentes a la aplicación del CMN.

2 Durante la vigencia del CMN, las partes contratantes se comprometerán, por sus secciones y miembros, a mantener la paz absoluta del trabajo en el sentido del artículo 357a apdo. 2 del Código de Obligaciones Suizo (OR/CO). Quedarán 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 bajo la forma jurídica de asociación, se hace cargo de la recaudación y administración de las contribuciones a los costes de la aplicación así como de la formación y del perfeccionamiento profesionales.

2 *Ámbito de aplicación:* Se acogen al Parifonds de la construcción los empresarios que desde el punto de vista territorial, empresarial y personal estén sujetos al CMN 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, Neuchâtel, Ticino, Waadt/Vaud y Wallis/Valais. Los acuerdos cantonales complementarios que ya estén en vigencia sobre fondos sociales paritarios quedarán a salvo. En caso de que el Parifonds de la construcción se declare total o parcialmente obligatorio, el ámbito de aplicación se rige por las disposiciones correspondientes de la declaración de obligatoriedad general.

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 GAV/CCT/CCL locales) así como de realizar otras tareas de carácter eminentemente social. Por otra parte, el Parifonds de la construcción se propone reclutar y fomentar las nuevas generaciones de profesionales, el fomento de la formación y del perfeccionamiento profesionales, así como el apoyo de medidas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

3^{bis} Derogado

4 *Cotizaciones:* Todos los trabajadores (incluyendo aprendices) sujetos al CMN cotizarán, independientemente de su pertenencia a cualquier asociación o sociedad, un 0,7 % del total salarial sometido a la SUVA como contribución a los costes de aplicación así como los de la formación y perfeccionamiento profesionales. El empresario se ocupará de la recaudación y entrega de las contribuciones al Parifonds de la construcción. Las empresas acogidas al CMN cotizarán a los costes de aplicación así como los de la formación y perfeccionamiento profesional un 0,5 % del total salarial controlado por la SUVA para los trabajadores (incluyendo aprendices) sujetos al CMN. Empresarios que mantengan una actividad en Suiza de hasta 90 días al año cotizarán un 0,4 % del total salarial controlado por la SUVA para los trabajadores (incluyendo aprendices) acogidos al CMN (el trabajador cotizará un 0,35 % y la empresa un 0,05 %), pero como mínimo CHF 20.- por trabajador y por empleador.

4^{bis} Las partes contratantes comprobarán con regularidad (al menos una vez al año) la presente regulación de las cotizaciones (Art. 8 apdo. 4). Si resultara 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 evaluarán de inmediato la situación y concluirán llegado el caso la adecuada corrección de las cotizaciones teniendo en cuenta la proporción actual de 0,7 del empresario a 0,5 del trabajador (en caso de empresas extranjeras en proporción de cinco a uno para trabajador y empleador). En principio, el cambio de la cotización entrará en vigor en el siguiente año natural.

5 *Cuestiones operativas:* Los detalles como organización de la asociación, utilización de los medios, reglamento de contribuciones y prestaciones y aplicación (disposiciones ejecutivas) se encuentran regulados en los estatutos y reglamentos del Parifonds de la construcción. Los estatutos y reglamentos forman parte integral del CMN.

6 *Duración y disolución del Parifonds de la construcción:* El Parifonds de la construcción o el art. 8 CMN respectivamente entra en vigor el 1° de enero de 2010 y se rige fundamentalmente por la vigencia del CMN. El Parifonds de la construcción continuará funcionando aunque el Convenio marco nacional sea derogado. Es decir, todos los trabajadores (incluyendo aprendices) así como las empresas sujetos al CMN seguirán prestando la cotización al Parifonds fijada en el apdo. 4 de este artículo. Sin embargo, el Parifonds de la construcción podrá ser disuelto por cualquiera de las partes contratantes del CMN con una declaración de rescisión por escrito siguiendo estas estipulaciones:

- 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 del mes.

Art. 9 Acuerdos adicionales

Todos los acuerdos adicionales y protocolarios estipulados por las partes contratantes del CMN forman 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. Para que éstas sean válidas, requerirán la firma de las partes contratantes del CMN. Este requisito rige 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 obligatorio 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 Con referencia a aquellos puntos no mencionados en el art. 10 apdo. 3 del CMN, se acuerda que los convenios colectivos locales solamente podrán establecer acuerdos divergentes o adicionales con el acuerdo explícito de las partes contratantes del CMN. Las obras especiales estarán sujetas a las disposiciones del art. 4 CMN.

5 Diferencias de opinión: en caso de que las partes contratantes locales no puedan ponerse de acuerdo acerca de un GAV/CCT/CCL local, acudirán a las partes contratantes del CMN. Éstas ejercerán una función de intermediación.

Art. 11 Contratos de adhesión

1 Las organizaciones de los trabajadores se comprometen, en interés de las partes contratantes, a velar por que los convenios colectivos locales sean firmados y respetados también por empresas, bien no organizadas, bien no residentes, que trabajen en el área de aplicación. Estos contratos de adhesión deberán corresponder al convenio colectivo vigente en la respectiva zona.

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

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

4. Aplicación del CMN

Art. 12 Aplicación del CMN

1 Tanto las partes contratantes se comprometen, para ellas mismas como para sus secciones y miembros, a respetar las disposiciones del presente convenio marco nacional, así como las de los convenios colectivos locales.

2 Las partes contratantes del CMN velarán por la aplicación del CMN (v. disposiciones de los art. 75 a 79 del CMN).

Art. 13 Comisión paritaria suiza de aplicación (SVK/CPSA)

1 Con el objetivo de velar por la aplicación del CMN durante toda la duración del mismo, las partes contratantes designarán una Comisión paritaria suiza de aplicación (SVK/CPSA) constituida por siete representantes de las organizaciones patronales y siete de las organizaciones de trabajadores.

2 Las organizaciones de trabajadores estarán representadas en la SVK/CPSA de la siguiente forma: cuatro representantes del Unia, tres representantes del Syna.

2^{bis} La SVK/CPSA delegará aquellas tareas que no le estén expresamente reservadas a un comité compuesto paritariamente por seis miembros de la SVK/CPSA. Las organizaciones de trabajadores estarán representadas en el comité de SVK/CPSA por dos representantes del Unia y un representante del Syna.

3 La SVK/CPSA se constituirá a sí misma y se dotará de un reglamento.

Art. 13^{bis} Competencias y funciones de la SVK/CPSA

1 La Comisión paritaria suiza de aplicación, en tanto que comisión plenaria, decidirá en cuestiones de interpretación generales del CMN así como en cuestiones de ámbito nacional, en caso de que el comité no llegue a un resultado unánime.

2 Derogado

3 La Comisión paritaria suiza de aplicación dictará instrucciones generales referentes al cumplimiento de las funciones de aplicación y la elaboración de los correspondientes informes por parte de las comisiones profesionales paritarias locales.

4 El comité de la comisión se encargará de la coordinación y apoyo de las actividades de las comisiones profesionales paritarias, así como de su formación y asesoramiento para la aplicación de CMN. El comité decidirá en cuestiones de competencia entre las comisiones profesionales paritarias y podrá dictar instrucciones en casos concretos. Se encargará de controlar el trabajo de las comisiones profesionales paritarias y de coordinar la aplicación del CMN con otros órganos de aplicación, autoridades federales y extranjeras.

5 En caso de diferencias de opinión insuperables en el seno de la Comisión paritaria suiza de aplicación, el asunto se transferirá en un plazo razonable a las partes contractuales para su discusión y decisión.

6 La SVK/CPSA designará un secretariado permanente.

Art. 14 Tribunal arbitral suizo

1 Las partes contratantes del CMN designarán un Tribunal arbitral suizo que velará por la aplicación del CMN. Éste está integrado por:

- a) un juez de carrera en calidad de presidente, y
- b) ocho árbitros expertos de los cuales cuatro son designados por la parte patronal y cuatro por la parte sindical.

2 El presidente del Tribunal arbitral suizo es designado conjuntamente por las partes contratantes del CMN por el período de vigencia del mismo. De no haber acuerdo sobre la designación entre las partes, ésta se encomendará al tribunal cantonal de Zurich que podrá tener en cuenta para el nombramiento las eventuales propuestas presentadas por las partes contratantes.

3 Los árbitros expertos son designados por las partes contratantes del CMN para cada procedimiento arbitral. Su designación habrá de realizarse dentro de los 30 días siguientes a la convocatoria del Tribunal arbitral suizo. Las organizaciones de trabajadores se pondrán de acuerdo para designar a sus árbitros. Cada organización de trabajadores deberá en principio ser representada por un árbitro experto.

4 El Tribunal arbitral suizo tendrá su sede en Zurich. Sus procedimientos se regirán en base al Concordato del 27 de marzo de 1969 ratificado por el Consejo federal sobre jurisdicción arbitral y al Código 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 convenio complementario al mismo, podrán ser sometidas a la SVK/CPSA. Si ni en la SVK/CPSA ni en el procedimiento según art. 13^{bis} apdo. 5 de CMN se llegara a un acuerdo, se podrá recurrir directamente al Tribunal arbitral suizo.

2 Si no se llegara a un acuerdo, o una de las partes rechazara la propuesta de mediación de la SVK/CPSA, podrá elevarse el litigio al Tribunal arbitral suizo, dentro de los 30 días siguientes, según el art. 14 del CMN, mediante demanda escrita y razonada (las divergencias relacionadas con las adaptaciones salariales se regirán por el art. 51 del CMN). El fallo arbitral es definitivo, salvo recurso de nulidad.

3 Las demandas por infracción manifiesta de la paz de trabajo por parte de una organización participante en el presente CMN se someterán directamente al Tribunal arbitral suizo, difiriendo de las disposiciones de los

apdo. 1 y 2 de este artículo. El Tribunal arbitral suizo está facultado para tomar discrecionalmente todas las medidas y disposiciones que le parezcan necesarias y viables.

4 Mientras dure una tramitación ante la SVK/CPSA y el Tribunal arbitral suizo, queda prohibida 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 suizo podrá imponer a la parte culpable una pena convencional en proporción a la infracción y no inferior a CHF 15'000,-.

2 En caso de falta grave el Tribunal arbitral suizo puede, a petición de la parte perjudicada, asignar a ésta una indemnización, sopesando tanto las circunstancias como la gravedad de la falta.

3 Las multas convencionales, la indemnización y los costes del procedimiento deberán abonarse dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigor 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 dos 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 cinco 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 un mes para finales de un mes;
- 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 dos meses para finales de un mes;
- c) a partir del décimo año de servicio, con un preaviso de tres meses, para finales del un 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 apdo. l e apdo. l^{bis} del CMN no pueden ser modificados (reducidos) en perjuicio del trabajador.

3 Las partes contratantes consideran que el potencial de la mano de obra de los trabajadores de edad avanzada es muy importante. El deber de asistencia del empresario implica que los trabajadores de edad avanzada con muchos años de antigüedad sean tratados con responsabilidad social. Esto requiere, especialmente en caso de despido, un mayor deber de diligencia por parte del empleador. En caso de que un empleador tenga intenciones de rescindir el contrato de un trabajador de 55 años o mayor, deberá tener lugar una reunión entre el superior y el trabajador en cuestión, en la cual éste último será informado y escuchado y donde se buscarán posibilidades para mantener la relación laboral. La decisión final sobre la rescisión del contrato será tomada por el superior.

4 Derogado

5 Si durante el año siguiente se tuviera derecho a la prestación de una jubilación según el GAV FAR/CCT RA/CCL PEAN, 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 según el GAV FAR/CCT RA/CCL PEAN, la relación laboral seguirá existiendo.

Art. 20 Normas especiales para trabajadores temporeros y titulares de un permiso de corta duración

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

2 Los empresarios harán lo posible para que sus actuales trabajadores temporeros y titulares de un permiso de corta duración tengan prioridad en ser empleados frente a nuevos trabajadores temporeros y titulares de un permiso de corta duración con idéntica cualificación y con la misma predisposición al trabajo. Los empleados temporeros y titulares de un permiso de corta duración que para la temporada siguiente quieran renunciar a trabajar en la misma empresa, deberán comunicar este hecho puntualmente a su actual empleador.

3 De las informaciones referidas en los artículos 20 apdo. 1 y 20 apdo. 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 para la concesión de permisos de trabajo del 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 apdo. 2 y 3.

2 *Prestaciones salariales diarias del seguro de enfermedad y renta de invalidez:* El contrato del trabajador que reciba una indemnización diaria del seguro de enfermedad y al mismo tiempo una renta del seguro de invalidez, podrá ser rescindido, respetando el plazo de despido ordinario a partir del día en que empiece a cobrar la renta de invalidez.

3 *Enfermedad y despido:* Si un trabajador cae enfermo durante el plazo de preaviso de rescisión del contrato, dicho plazo será interrumpido según el art. 336c apdo. 2 del OR/CO como máximo durante 30 días entre el segundo y quinto año de servicio, como máximo durante 90 días entre el segundo y quinto año de servicio y por un periodo máximo de 180 días a partir del sexto año de servicio. Si el final de la relación laboral no coincide con el nueva final de la licencia por enfermedad, el plazo se prolongará hasta finales del mes siguiente.

4 *Accidente y rescisión del contrato:* Si el trabajador sufre un accidente después de haber sido despedido, el plazo de despido será interrumpido mientras el seguro de accidentes obligatorio siga cubriendo 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 por un mes.

6 Un despido no se podrá ser pronunciado si se debe solamente al hecho de que un trabajador haya sido elegido representante de un sindicato. Por lo demás rigen los Arts. 336, 336a y 336b OR/CO.

Art. 22 Cierres de empresa y despidos

En el acuerdo «Participación en el sector principal de la construcción» (Anexo 5) se regulará 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 empresario.
- 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 los 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 el ingreso o la baja de un trabajador tiene lugar durante un año en curso, 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 salario mensual se les abonarán, añadidas al salario base, las horas proporcionales del cupo anual según apdo. 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 apdo. 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. Estas podrán diferir, en caso de necesidad, del apdo. 2 teniendo en cuenta las condiciones geográficas y climáticas de su zona, así como, partes de la empresa o unidades que destinen más del 60 % del tiempo de trabajo a la colocación de pavimentos. El calendario de horario laboral de la empresa no podrá sobrepasar los límites fijados por la Comisión paritaria (márgenes) y tendrá 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 los márgenes según el apdo. 1° por mayoría calificada. En caso de igualdad de votos, el presidente no podrá decidir la mayoría. Antes de la votación se establecerá 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 Divergencias: 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 apdo. 2 y el cupo máximo de horas anuales. En tal caso el mínimo de horas semanales podrá disminuir y el máximo de horas semanales podrá aumentar hasta 48 horas como máximo. No obstante, el aumento del horario laboral semanal tendrá 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 según el apdo. 3 sólo afectará al futuro. Se observarán los derechos de intervención de los trabajadores según el art. 48 de la Ley laboral y del art. 69 de la Disposición 1 a la Ley laboral. 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 resulta que el trabajo suplementario no cubre la reducción anterior del tiempo laboral, el empresario cargará con la diferencia, es decir, el empresario no podrá recortar el salario del trabajador al fin del año, aunque el trabajador en suma haya trabajado menos horas. No es posible transferir las horas al año siguiente en calidad de horas de reserva.

4 Si el calendario laboral incumple condiciones señaladas por la ley o acordadas en el CCT, la Comisión profesional paritaria competente 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 en horarios escalonados.

6 *Trabajo por turnos – condiciones:* Se aprobará² 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 apdo. 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, en lugar del bono temporal, podrá abonarse al trabajador un suplemento de 1 Fr. por hora de trabajo. En la solicitud de trabajo por turnos deberá mencionarse la regulación de suplementos.

² Para los trabajos subterráneos rige el convenio complementario sobre trabajos subterráneos, Anexo 12.

9 *Reserva para trabajos subterráneos*: Para trabajos subterráneos seguirá rigiendo el convenio complementario correspondiente al CMN, Anexo 12 «Acuerdo sobre trabajos subterráneos».

10 La SVK/CPSA 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 25 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.

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 abril de cada año. Si esto no fuera posible excepcionalmente por razones propias de la empresa, el saldo restante se pagará a finales de abril con el salario base y un suplemento del 25%.

5 En caso de baja de la empresa durante el año natural, se procederá según la parte proporcional de tiempo de trabajo anual, según el apdo. 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 excesiva.

Art. 27 Días no laborables

- 1 No se trabajará los días domingos, días festivos cantonales, días de descanso oficiales así como los sábados y el 1° de agosto.
- 2 En casos justificados se podrá trabajar los días no laborables según el art. 27 apdo. 1 CMN. La empresa deberá comunicar el hecho a la Comisión profesional paritaria competente al menos 24 horas antes del comienzo del trabajo.
- 3 Todas las horas trabajadas los días 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 Las normas legales rigen la disposición y compensación de la reducción de los horarios de trabajo así como el cierre transitorio de empresas. Toda reducción del horario de trabajo requiere el acuerdo por escrito de los trabajadores.
- 2 En caso de condiciones climáticas que hagan peligrar la salud de los empleados y/o hagan imposible un proceso eficiente de 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 empresario o de su representante. Antes de tomar tal decisión consultará a los trabajadores afectados.
- 4 Los trabajadores deberán estar a disposición del empresario 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 empresario haya dado permiso a los trabajadores para disponer libremente de su tiempo. Durante la interrupción del trabajo, los trabajadores deberán realizar otros trabajos de carácter exigible por orden del empresario o de su representante.
- 5 Se considera trabajo exigible toda tarea habitual en la profesión y adecuada a las capacidades del empleado.
- 6 Aquél que se haga compensar la interrupción del trabajo por un seguro legal (seguro de paro), deberá añadir al tiempo de trabajo anual el tiempo de trabajo medio diario para determinar los días de carencia exigidos por ley (art. 24 apdo. 3). 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 El porcentaje del salario vacacional se calcula según la tabla del Anexo 8. El porcentaje del salario vacacional fijado en el art. 34 apdo. 1 CMN se incluirá y especificará en todas las nóminas. Queda expresamente prohibido compensar el disfrute de las vacaciones mediante una prestación económica 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 prorratea

1 *Principio:* Para el año natural en el 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 apdo. 1 CO).

3 *Cierre de la empresa por vacaciones:* Las fechas del cierre de toda la empresa por vacaciones deberá ser consultada 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 apdo. 2 OR/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 apdo. 3 OR/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 de protección civil y servicio civil

Art. 38 Días festivos

1 *Días festivos remunerados:* Los trabajadores tienen derecho a una indemnización por pérdida de salario para 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, siempre que caigan en días laborables). También se indemnizarán los días festivos que coincidan con las vacaciones.

2 *Indemnización de trabajadores remunerados por horas:* Decisivo para el cálculo de la indemnización por días festivos es el número medio de horas de trabajo diarias (véase art. 24 apdo. 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 el 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 justificativo 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 el día festivo de una caja de enfermedad, de la SUVA o del seguro contra el desempleo.

4 *Empleados temporeros y titulares de un permiso de estancia de corta duración:* Los empleados temporeros y los titulares de un permiso de estancia de corta duración que hayan prestado sus servicios a la empresa durante un mínimo de siete meses en un año natural recibirán la indemnización correspondiente a los días festivos de las semanas de Navidad y Año Nuevo (dos días como máximo) en concepto de prima de fidelidad, siempre que estos días sean laborables.

Art. 39 Ausencias breves

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

a) Finalización del servicio militar	½ 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 Cuando el trabajador se vea impedido para trabajar por causas inherentes a su persona, pero sin culpa de su parte, regirá el art. 324a OR/CO.

3 En las ausencias mencionadas en el art. 39 apdo. 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 continuo)	50%	80%

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

- a) haya durado más de tres meses antes del ingreso en filas o en el servicio civil o de protección civil
- b) durara 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 hará en base al salario normal por horas, semanal o mensual sumado 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 de la SUVA y del Fondo de ejecución y formación (hoy en día Parifonds de la construcción) hayan sido descontadas de las indemnizaciones por pérdida de salario, el trabajador afectado no tendrá derecho a su reembolso; las indemnizaciones según el art. 40 apdo. 1 CMN constarán como reducidas por las cuotas mencionadas.

5 *Coordinación con las prestaciones de la EO/APG/IPG:* Cuando las prestaciones legales previstas en las normas de indemnización por pérdida de salario superen las indemnizaciones contempladas en el art. 40 apdo. 1 CMN, la cantidad que sobrepase le corresponderá al trabajador.

6 De esta forma se cumple la obligación del empresario de abonar el salario de acuerdo con los art. 324a y 324b del OR/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 2019

Zona	Categorías salariales				
	V	Q	A	B	C
ROJA	6417/36.45	5713/32.45	5504/31.25	5192/29.50	4628/26.30
AZUL	6160/35.00	5633/32.00	5428/30.85	5058/28.75	4557/25.90
VERDE	5902/33.55	5558/31.60	5353/30.40	4923/27.95	4493/25.50

b) Salario base a partir del 1° de enero de 2020

Zona	Categorías salariales				
	V	Q	A	B	C
ROJA	6497/36.90	5793/32.90	5584/31.70	5272/29.95	4708/26.75
AZUL	6240/35.45	5713/32.45	5508/31.30	5138/29.20	4637/26.35
VERDE	5982/34.00	5638/32.05	5433/30.85	5003/28.40	4573/25.95

3 El salario base por horas se calcula según la siguiente fórmula: Salario mensual según apdo. 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. Generalmente, este ascenso tiene lugar a más tardar, tras de tres años (36 meses, base de cálculo: grado de ocupación de 100%) de actividad como trabajador de la construcción en la categoría salarial C (incluyendo los periodos trabajados a través de una empresa de trabajo temporal). Cuando se trata de una nueva contratación, se puede conceder un nuevo ascenso, además del plazo anteriormente mencionado, un plazo complementario de un año de actividad en la nueva empresa (12 meses, base de cálculo: grado de ocupación de 100%). En todo caso la empresa puede negarse a conceder el ascenso, incluso tras el cumplimiento de estos plazos así como, en los años siguientes, en base a la falta de calificación según art. 44 apdo. 1, comunicando esta decisión a la Comisión profesional paritaria competente. En caso de cambio a otra empresa de la construcción el trabajador conserva la categoría salarial B. Quedan reservadas las excepciones según art. 45 apdo. 1 lit. d.
b) Trabajador de la construcción cualificado		
A	Trabajador cualificado	Graduado como obrero de la construcción EBA/AFP/CFP o obrero de carreteras EBA/AFP/CFP con dos años de formación. Trabajador cualificado, sin certificado profesional, pero: 1. que dispone de un certificado de curso reconocido por la SVK/CPSA; o 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 SVK/CPSA 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 SVK/CPSA (certificado de aptitud suizo o certificado extranjero equivalente) y con al menos tres 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 SVK/CPSA, o que es reconocido como jefe de equipo por la empresa.

2 La SVK/CPSA 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 empresario según el art. 330b OR/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. (categoría salarial Q) que, tras terminar el aprendizaje, tiene un trabajo fijo, con un contrato por tiempo indefinido, podrá ser reducido en, como máximo, un 15 % en el primer año, un 10% en el segundo año y un 5 % en el tercer año.

3 El salario base aplicable para un obrero de la construcción o de carreteras cualificado (categoría salarial A) se puede disminuir inmediatamente después de finalizar el aprendizaje profesional con un contrato indefinido como máximo al salario mínimo de la categoría 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 empleador calificará anualmente al trabajador en los últimos 4 meses del año. La calificación tendrá en cuenta las cualidades profesionales, la voluntad de trabajo, el rendimiento y el comportamiento en 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 colectivo de trabajo 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 más de dos meses en el curso de un año laboral;

- c) trabajadores ajenos al ramo cuya actividad en la construcción no alcanza más de dos 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 un nuevo empleador con la consiguiente comunicación a la correspondiente Comisión profesional paritaria.
- e) trabajadores que ya han firmado un contrato de aprendizaje en el ramo de la construcción, para el periodo transitorio hasta el comienzo del aprendizaje en el año natural. Cuando el aprendizaje no se pueda iniciar por causas ajenas al trabajador, se pagará con efecto retroactivo el salario mínimo de la categoría salarial C.
- f) trabajadores que ejercen una actividad práctica en el marco de un pre-aprendizaje de integración aprobado por la Comisión paritaria competente, en el sentido del presente artículo, por una duración de como máximo doce meses consecutivos; la SVK/CPSA podrá autorizar excepciones para formaciones análogas.

2 *Diferencias de opinión:* En caso de diferencias de opinión sobre la adecuación del salario queda abierta la posibilidad de recurrir a la Comisión profesional paritaria competente.

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 siete 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 doce.

2 *Pago del salario:* El salario se pagará mensualmente, por lo general, a fin de mes por transferencia bancaria. El pago en metálico no tiene efecto liberatorio. El trabajador tiene derecho, independientemente del modo de pago, a una nómina detallada mensual que especifique el salario y las horas trabajadas.

3 Derogado

Art. 48 Derogado

6. Mensualidad número 13 (Aguinaldo)

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, se abonará a 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 del sector principal de la construcción, la productividad laboral, los nuevos gastos para las prestaciones sociales, las reducciones del horario laboral, eventuales prolongaciones de vacaciones, suplementos y otros factores relevantes.

2^{bis} Derogado

3 Si las partes contratantes del 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.

4 Derogado

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 suplementos, excepto aquellos para horas extraordinarias o trabajo en día festivo. De acuerdo con la Ley Laboral 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 empleador 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 apdo. 2 (Horas extraordinarias), así como el art. 55 (Trabajo nocturno ocasional), Art. 27 apdo. 3 (Trabajo en sábado) y el art. 56 CMN (Trabajo en domingo) 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 considerará tiempo de trabajo anual según el art. 24 CMN. Si supera los 30 minutos diarios se pagará adicionalmente al 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 ferrovías 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 realiza 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 suplemento 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 mineros³. En el sentido de esta reglamentación, los pozos excavados verticalmente cuya profundidad supere los veinte metros (medidos desde el plano de trabajo donde empieza la excavación) se consideran también construcciones subterráneas; el suplemento por trabajo subterráneo se abona a partir de los 20 metros de profundidad.

3 La cuantía de los suplementos por obras subterráneas o saneamiento de obras subterráneas se regula en el Acuerdo complementario CMN para trabajos subterráneos (Anexo 12).

9. Suplementos, compensación de gastos, indemnizaciones

Art. 59 Suplemento 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 suplementos:* Este suplemento no es acumulable al suplemento 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 OR/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, al menos, CHF 16.–. Las partes contratantes locales pueden fijar un suplemento más alto y dictar disposiciones adicionales que reglamenten los detalles del derecho a indemnización.

³ «Al modo de los mineros» se refiere a trabajos subterráneos, independientemente del procedimiento de perforación, ya sea mediante explosivos, barrenas, máquinas perforadoras de túneles, etc.

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 trayecto de trabajo.

10. Indemnización por intemperie (Derogado)

Art. 61 Derogado

Art. 62 Derogado

Art. 63 Derogado

11. Enfermedades, accidentes

Art. 64 Indemnización diaria en caso de enfermedad

1 *Obligatoriedad del seguro:* La empresa está obligada a asegurar a los trabajadores sujetos al CMN para que reciban una indemnización diaria por enfermedad.

2 *Comienzo de la cobertura del seguro:* La cobertura del seguro comenzará a correr a partir del día en el que el trabajador, en base a su contratación, comience o debería haber comenzado el trabajo.

3 *Día de carencia no retribuido:* En caso de ausencia por enfermedad, se podrá imputar, por cada caso, un máximo de un día de carencia no retribuido al trabajador. El día de carencia no corresponde si el trabajador vuelve a sufrir nuevamente dentro de 90 días calendario una incapacidad de trabajo por la misma enfermedad (recaída).

4 *Prestaciones del seguro:* El seguro comprende las siguientes prestaciones mínimas:

- a) Un 90% del salario bruto perdido por causa de la enfermedad tras la expiración del día de carencia.
- b) Derecho a la indemnización hasta 730 días a partir del comienzo de la enfermedad. En cuanto a la duración de la prestación y el tiempo de espera, la reaparición de una enfermedad será considerada como nuevo caso de enfermedad siempre y cuando el asegurado haya estado apto para trabajar durante doce meses ininterrumpidos.
- c) En caso de incapacidad laboral de, al menos, el 25%, la indemnización diaria será abonada proporcionalmente al grado de la incapacidad laboral pero, como máximo, por la duración de la indemnización según lit. b.

d) Prestaciones de maternidad durante al menos 16 semanas, de las cuales al menos 8 semanas contarán a partir del parto. La duración de la prestación en caso de maternidad no será imputada a la duración del derecho común de prestación de 730 días. Las prestaciones del seguro de maternidad estatal podrán ser imputadas si corresponden al mismo lapso de tiempo.

5 *Primas y prestaciones del seguro diferidas*

- a) Las primas efectivas del seguro colectivo para una indemnización diaria por enfermedad se repartirán a partes iguales entre el empleador y el trabajador.
- b) Si el empleador concierta un seguro colectivo con un periodo de espera de, como máximo, 30 días, incluyendo el día de carencia para cada caso de enfermedad, deberá pagar, él mismo, el 90% del salario normal por enfermedad durante el periodo de espera.
- c) Durante el tiempo de la enfermedad, el trabajador estará exento del pago de las primas.

6 *Bases del salario/jornal:* Para calcular la indemnización diaria se tomará como base el último salario normal cobrado, según el horario de trabajo contractual, antes de la enfermedad. Las adaptaciones salariales según el convenio colectivo serán tenidas en cuenta en caso de enfermedad.

7 *Monto máximo de las prestaciones del seguro:* las prestaciones de la indemnización diaria en caso de impedimento laboral podrán ser reducidas, en caso de y en la medida, en que superen el ingreso neto del que el trabajador ha estado privado en razón del hecho asegurado. El importe de la prestación en caso de impedimento laboral no deberá superar el importe abonado por las prestaciones de trabajo (sin incluir el salario número 13).

8 *Reservas del seguro:* Las incapacidades laborales causadas por la reaparición de enfermedades graves por las que el asegurado haya recibido tratamiento antes de ser admitido en el seguro serán indemnizadas según la escala siguiente:

Reaparición de una enfermedad durante la duración del empleo en una empresa sujeta al CMN:	Duración máxima de las prestaciones de indemnización por enfermedad por caso de enfermedad:
hasta 6 meses	4 semanas
hasta 9 meses	6 semanas
hasta 12 meses	2 meses
hasta 5 años	4 meses

La prestación completa será garantizada a partir de que el asegurado haya trabajado sin interrupción durante 5 años en el sector principal de la construcción en Suiza. Las interrupciones de menos de 90 días (respectivamente 120 días para los trabajadores temporeros y titulares de un permiso de corta duración) no serán tenidas en cuenta.

9 Finalización de la cobertura del seguro:

- a) La cobertura del seguro finalizará en los siguientes casos:
 - con la salida del círculo de personas aseguradas o con el fin de la relación laboral
 - cuando el contrato del seguro haya sido rescindido o suspendido
 - cuando se haya alcanzado el tope máximo de la prestación
- b) Para casos de enfermedad asegurados que se produzcan durante la duración de la cobertura del seguro, las prestaciones deberán ser abonadas hasta que se recobre la capacidad de trabajo plena pero como máximo hasta el tope de la prestación según el apdo. 4.

10 Traspaso a un seguro individual:

- a) Al salirse de un seguro de indemnización colectivo, el trabajador tendrá derecho a traspasarse a un seguro individual en un plazo de 90 días.
- b) El trabajador deberá ser informado por escrito y con tiempo sobre su derecho de traspaso.
- c) No se admitirá ninguna reserva para el seguro. El seguro deberá cubrir, por lo menos, las prestaciones garantizadas hasta el momento, tanto en lo referido al monto de la indemnización diaria, como a la duración del derecho a las prestaciones.

11 Responsabilidad del empleador

- a) En la medida en que el seguro deba proporcionar las prestaciones arriba mencionadas, se considerarán retribuidas, en caso de enfermedad del trabajador, todas las prestaciones del art. 324a OR/CO.
- b) Para aquellos trabajadores que no puedan ser asegurados para la indemnización diaria o para los que solo puedan ser asegurados bajo reserva, el empleador deberá proporcionar prestaciones según el art. 324a OR/CO.
- c) El empleador no responderá para casos en los que el seguro se niegue a abonar prestaciones a causa de una violación culpable de las condiciones del seguro por parte del trabajador, siempre que la empresa haya cumplido con su deber de información.
- d) En caso de que el contrato del seguro no cubra estas exigencias, el empleador responderá por cualquier diferencia. Estará obligado a informar al trabajador sobre las condiciones del seguro y sobre un eventual cambio de la compañía aseguradora.

12 *Área de validez:*

- a) El seguro tendrá vigencia internacional. Dejará de tener efecto si el asegurado permanece más de tres meses en el extranjero (el Principado de Liechtenstein no se considera como territorio extranjero). En caso de permanencias de más de tres meses en el extranjero, el asegurado tendrá derecho a una indemnización diaria en caso de enfermedad siempre que se vea sometido a cuidados médicos hospitalarios y su retorno a Suiza no pueda realizarse por razones médicas.
- b) Un asegurado enfermo que parte al extranjero sin consentimiento expreso de la compañía aseguradora solo podrá hacer valer sus derechos a prestaciones a partir del momento en el que haya vuelto a territorio suizo.
- c) En lo concerniente a los trabajadores extranjeros que no cuenten con un permiso anual de residencia, o bien, con un permiso de establecimiento, la obligación de prestación de la aseguradora es extingue con la expiración del permiso de trabajo, o bien, en el momento de abandonar el territorio suizo o el Principado de Liechtenstein, salvo que se trate de permanencias en Suiza para cuidados médicos hospitalarios que se hagan necesarias por razones médicas bajo condición de presentación de la autorización correspondiente de las autoridades competentes.
- d) El trabajador fronterizo deberá ser tratado, en lo concerniente a sus derechos frente al seguro, al igual que cualquier otro asegurado que se encuentre en una situación similar de salud y de derechos del seguro. Esto tendrá validez mientras esté domiciliado en una región fronteriza contigua y esté al alcance de los controles médicos y administrativos considerados necesarios por el seguro. No obstante, el seguro podrá poner fin a sus prestaciones a partir del momento en que el asegurado traslade su domicilio de la región fronteriza contigua a otra región extranjera.
- e) Quedan reservados los derechos en base a los acuerdos bilaterales entre Suiza y los países de la Unión Europea/AELC.

13 *Disposiciones transitorias:* Los contratos de seguros existentes deberán ser adaptados hasta fines de 2018 a más tardar.

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 del Instituto Suizo del Seguro 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 OR/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 la obligación de pago de salario por parte de la empresa se reduce en la misma medida.

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 generales, sanciones

Art. 69 Derogado

Art. 70 Prohibición del trabajo clandestino

1 Durante la relación laboral, el trabajador no deberá 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 podrá, 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 apdo. 3 CMN, podrá 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, quedará 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 apdo. 2 de este artículo, deberá 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 OR/CO. Si la empresa hace uso de este derecho legal, caduca el derecho conferido en el apdo. 2 y 3 de este artículo.

14. Disposiciones especiales

Art. 73 Ley de Participación

1 Las partes contratantes del CMN reglamentarán todo lo respectivo a la aplicación de la Ley de Participación en el convenio complementario «Participación en el sector principal de la construcción» (Anexo 5). Este acuerdo es parte integrante del CMN.

2 El convenio complementario «Participación en el sector principal 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 reglamentarán 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 convenio complementario (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 apdo. 2 CMN así como en relación al art. 357a y 357b OR/CO en la conciliación en caso de diferencia de opiniones o de litigios en el ámbito territorial de las partes contratantes locales las tendrán las partes signatarias del convenio colectivo local.

2 *Normativa:* En base al art. 10 apdo. 3 lit. b del CMN, el convenio colectivo local deberá 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 local: 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. Las Comisiones profesionales paritarias locales constituidas están expresamente facultadas para ejecutar lo que establece el CMN mientras esté en vigor.

2 *Competencias:* Las Comisiones profesionales paritarias locales están facultadas para hacer valer en nombre propio los intereses comunes de las partes contratantes en procedimientos judiciales según el art. 357b OR/CO.

3 *Funciones:* La Comisión profesional paritaria local⁴ tendrá los siguientes cometidos:

- a) imponer 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;
- b) en especial tendrá la potestad de:

⁴ La PK-UT/CPPTS/CP-LS (= Comisión paritaria profesional para trabajos subterráneos) queda equiparada a la Comisión profesional paritaria local (Anexo 12)

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 apdo. 4 CMN), siempre y cuando el CMN no establezca otro orden de competencias, como es el caso del convenio complementario «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 convenio complementario «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 ejecutará sus procedimientos según las bases del estado de derecho (los detalles son fijados por la Comisión paritaria suiza de aplicación (SVK/CPSA) en un reglamento vinculante para todas las Comisiones profesionales paritarias locales).

La Comisión profesional paritaria local podrá:

- 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 deberá 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 podrá 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 convenio 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.

4^{bis} En casos particulares, la Comisión profesional paritaria podrá decidir informar a los trabajadores sobre los derechos que, en base al resultado de un control salarial, ostenten frente a su empleador.

5 Competencia: La decisión (dictamen) será 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 recaerá sobre la Comisión profesional paritaria local del lugar donde se encuentre 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 apdo. 4 de este artículo (lit. a y b), la SVK/CPSA nombrará 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 paritaria suiza de aplicación SVK/CPSA 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 SVK/CPSA, 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 paritaria suiza de aplicación 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 apdo. 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 apdo. 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 tendrán competencia exclusivamente para abordar cuestiones y divergencias relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones en vigor de los convenios colectivos. No tendrán competencia para introducir nuevos derechos, circunstancia ésta expresamente reservada a las partes contratantes del CMN o de los convenios locales.

Art. 78^{bis} Sistema de información Alianza Construcción (ISAB/SIAC)

Las partes contratantes apoyan y participan en el sistema de información Alianza Construcción (ISAB/SIAC), aplicable a todas las ramas y en todo el territorio suizo, afiliándose a la asociación paritaria ISAB/SIAC. Como

órganos de aplicación, las Comisiones paritarias profesionales (PBK/CPP) velarán por el envío puntual de las informaciones de aplicación necesarias para el funcionamiento del sistema ISAB/SIAC.

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 tales efectos la Comisión profesional paritaria podrá:

- 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} La Comisión profesional también podrá imponer las sanciones previstas en caso de violación de las disposiciones del CMN cuando la empresa haga, de manera intencionada, declaraciones falsas sobre sus trabajadores, obtenga la tarjeta ISAB/SIAC de forma ilícita, o bien, obstaculice los procedimientos de control.

2^{ter} Las costas procesales y de control correrán por cuenta de los empleados 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 calculará 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 apdo. 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 empleador por cuenta propia, o bien si hay que contar con que los defienda en el plazo previsible.

4 En los convenios colectivos locales podrá incluirse la ejecución conjunta, limitada a las multas convencionales impuestas por la Comisión profesional paritaria (art. 357b apdo. 1 lit. c OR/CO), siempre que las partes contratantes locales deseen hacer uso de esta posibilidad y hayan obtenido las autorizaciones necesarias conforme al art. 357b apdo. 2 del OR/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 OR/CO 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 tribunal competente en caso de litigio.

Art. 82 Vigencia del CMN

1 El CMN 2019–2022 entra en vigor el 1° de enero de 2019 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2022. En el año 2019 no habrá negociaciones en sentido del Art. 51.

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

2 Para una posible rescisión anticipada, regirán las disposiciones del art. 51 CMN.

Anexos

Los anexos forman parte integral del Convenio marco nacional (CMN).

Anexo 1	Acuerdo protocolario concerniente al CMN «Condiciones de trabajo y de formación para los aprendices», así como «Facultad para la conclusión de contratos de adhesión»
Anexo 2	Acuerdos sobre la adaptación de los salarios individuales/efectivos en el marco de art. 51 CMN.
Anexo 3	Derogado
Anexo 4	Derogado
Anexo 5	Acuerdo complementario sobre la participación en la construcción «Acuerdo de participación»
Anexo 6	Acuerdo complementario sobre alojamiento de los trabajadores y sobre la higiene y el orden en las obras de construcción «Acuerdo sobre el alojamiento»
Anexo 7	Acuerdo protocolario referente al ámbito de aplicación empresarial según art. 2 CMN
Anexo 8	Tabla para el cálculo porcentual del salario vacacional y del salario número 13
Anexo 9	Sueldos base
Anexo 10	Derogado
Anexo 11	Derogado
Anexo 12	Acuerdo complementario al CMN sobre trabajos subterráneos «Acuerdo para trabajos subterráneos»
Anexo 13	Acuerdo complementario «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»
Anexo 14	Derogado
Anexo 15	Catálogo de criterios de asignación para las categorías salariales A y Q, así como hoja informativa SVK/CPSA para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros
Anexo 16	Directrices sobre el trabajo por turnos
Anexo 17	Acuerdo complementario para el sector de corte de hormigón
Anexo 18	Acuerdo complementario «Ginebra»

1

2

3

4

5

Anexo 6 «Acuerdo sobre el alojamiento»

6

7

Anexo 8 Tabla para el cálculo porcentual del salario vacacional y del salario número 13

8

9

10

11

Anexo 12 «Acuerdo sobre trabajos subterráneos»

12

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

13

14

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

15

16

Anexo 17 Acuerdo complementario para el sector de corte de hormigón

17

18

Anexo 6

6

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

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

Válido con CMN 2019–2022

Las partes contratantes del CMN estipulan el siguiente convenio complementario 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 convenio complementario con el objetivo de:

- a) poner a disposición de los trabajadores y en particular de los temporeros (empleados por temporadas) y los titulares de un permiso de estancia de corta duración, 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 del sector principal de la construcción en la opinión pública.

Art. 2 Ámbito de aplicación

1 El ámbito de aplicación de este convenio complementario abarca a todos los trabajadores y todas las empresas del sector principal 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 l.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 o un botiquín de primeros auxilios respectivamente (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 convenio complementario, 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, tener mesas y asientos para todos los trabajadores,
- c) disponer de un guardarropa ordenado,
- d) 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 empleador 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 convenio complementario 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 empleador 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 empleador se ocupa del mantenimiento de los alojamientos y de las instalaciones en las obras.

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

3 El empleador 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 empleador 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 convenio complementario «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 del sector principal 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

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

Art. 21 Entrada en vigor

1 Este convenio complementario 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 el sector principal de la construcción se rescinde, el presente convenio complementario queda derogado, independientemente del apdo. 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 complementario 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 apdo. 2 de este convenio complementario, 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 el cálculo porcentual
del salario vacacional
(Art. 34 apdo. 2 CMN)
y del salario número 13
(Art. 50 CMN)**

8

Tabla para el cálculo porcentual del salario vacacional (Art. 34 apdo. 2 CMN) y del salario número 13 (Art. 50 CMN)

Tipos de salario y otras prestaciones de la empresa al trabajador		Derecho del trabajador a:	
		<i>Salario vacacional</i>	<i>Salario número 13</i>
1.	Salarios base		
101	Salario mensual, semanal y por horas	sí	sí
2.	Otras prestaciones de carácter salarial		
201	Salario número 13	no	no
202	Participación en las transacciones o en los beneficios, gratificaciones, comisiones	no	no
203	Honorarios del Consejo Directivo	no	no
204	Participación porcentual	no	no
3.	Salarios durante ausencias		
301	Salario vacacional (pago en metálico o abono en cuenta)	no	sí
302	Salario de día festivo	sí	sí
303	Salario por ausencias ineludibles según CCT	sí	sí
304	Indemnización por mal tiempo según CCT	sí	sí
305	Indemnización por falta de salario debido a trabajo a tiempo reducido	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 formación siempre que sobrepase las prestaciones del Fondo paritario	sí	sí
308	Indemnización diaria por enfermedad, paga por accidente de la SUVA	no ²⁾	no ²⁾
309	Paga durante enfermedad y accidente, siempre que sobrepase las prestaciones del seguro del tipo salarial 308 (incl. días de carencia de la SUVA)	sí	sí
310	Paga durante servicio civil, de protección civil y militar obligatorios	sí ³⁾	sí ³⁾
311	Primas de fidelidad según art. 38 apdo. 4 CMN	sí	sí
4.	Salarios en especie		
401	Salarios en especie	sí	sí
402	Suplemento 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.	Suplementos y gastos		
601	Suplementos de almuerzo	no	no
602	Suplemento por traslado en caso de reembolso de gastos	no	no
603	Suplemento por 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 diversa índole	no	no
607	Suplemento por turnos nocturnos en caso de reembolso de gastos	no	no
608	Suplemento de altura en caso de reembolso de gastos	no	no
609	Suplemento 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 al AHV-AVS, IV-AI, EO-APG-IPG, AVIG-LACI-LADI así como impuestos a cargo del empleador	no	no
708	Primas de reconocimiento por propuestas	no	no
709	Suplementos por matrimonio, nacimiento, asignaciones familiares	no	no
710	Otras primas de fidelidad como en num. 311	no	no
8.	Trabajos a destajo	5)	5)

¹⁾ El derecho a vacaciones y la prorrata del salario número 13 están incluidas en las prestaciones del Fondo paritario.

²⁾ El derecho a vacaciones y la prorrata de la salario 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 salario número 13 están incluidas en las prestaciones de la EO/APG/IPG y de la MDK (Militärdienstkasse = Caja de Servicio Militar) y serán abonados al empleador.

⁴⁾ El derecho a indemnización por vacaciones y al salario número 13 subsiste sólo si el trabajo suplementario (situación 501), el tiempo de viaje (situación 503) o el suplemento 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 art. 46 CMN (Trabajo a destajo) y el art. 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 complementario al CMN sobre trabajos subterráneos «Acuerdo para trabajos subterráneos»

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

25 de mayo de 2010

Las partes contratantes del Convenio marco nacional para el sector principal de la construcción (CMN) estipulan el siguiente convenio complementario, 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 convenio complementario se considerará como suplemento y parte integrante del CMN en el sentido de un convenio colectivo.
- 2 Si en este convenio complementario 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 convenio complementario y el CMN, este convenio complementario se considerará prioritario.

Art. 2 Ámbito de aplicación

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

Art. 3 Declaración de obligatoriedad general

Las partes contratantes se comprometen a que este convenio complementario, 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 apdo. 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/CPPTS/CP-LS) velarán por la aplicación, ejecución y el control del presente convenio complementario.

Art. 6 Constitución y cometido de la PK-UT/CPPTS/CP-LS

1 Existe una Comisión profesional paritaria (PK-UT/CPPTS/CP-LS) propia que velará por la aplicación, ejecución y el control de este convenio complementario, la cual se compone de cinco representantes como máximo de cada una de las partes social y económica firmantes del presente convenio complementario.

2 La Comisión profesional paritaria (PK-UT/CPPTS/CP-LS) tiene derecho a imponer multas convencionales a los empresarios y empleados implicados según el artículo 357b apdo. 1 lit. c del OR/CO. La Comisión profesional paritaria puede delegar las medidas de control a las Comisiones Profesionales Paritarias locales de el sector principal de la construcción.

3 Los deberes de la Comisión profesional paritaria (PK-UT/CPPTS/CP-LS) están establecidos en los artículos 76 sigs. del CMN, en el Acuerdo complementario sobre la participación en el sector principal de la construcción (Anexo 5 del CMN) y en el Acuerdo complementario sobre alojamiento, higiene y orden en las obras (Anexo 6 del CMN).

Art. 7 Tribunal Arbitral

Si la Comisión profesional paritaria (PK-UT/CPPTS/CP-LS) no llega a un acuerdo en caso de litigio, se someterá el caso al Tribunal Arbitral nacional según las disposiciones del CMN (artículos 14 sigs. 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 categoría 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 art. 24 CMN; el horario laboral semanal máximo se rige por las disposiciones del art. 25 sigs. CMN, así como por las disposiciones de la Ley del Trabajo. Queda reservado el art. 11 de este convenio complementario (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/CPPTS/CP-LS). En caso de que falte el horario laboral, la Comisión profesional paritaria (PK-UT/CPPTS/CP-LS) estipulará el horario laboral para la obra en cuestión de acuerdo al artículo 11 de este convenio complementario.

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/CPPTS/CP-LS); 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 art. 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.

² Art. 23 sigs. de la Ley del Trabajo y legislación sobre ejecución (disposiciones 1 y 2 de la Ley del Trabajo)

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.

1.1 En obras con funcionamiento permanente por turnos según art. 17 apdo. 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 empleador 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 empresario, 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 empresario:

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 empresario 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 apdo. 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

Los trabajadores que trabajen por turnos o estén empleados en régimen de turno continuo, recibirán los suplementos 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 suplemento de sábado según art. 27 apdo. 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 apdo. 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 suplementos por trabajos subterráneos según art. 16 apdo. 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 suplemento de nivel 1 se pagará exclusivamente en los trabajos de derribo, ensanchamiento y reconstrucción en contacto con rocas o minerales definidos en art. 16 apdo. 1 letra a, así como en todos los casos para la totalidad de la longitud del túnel.
- b) El suplemento para nivel 2 se pagará para los trabajos definidos en el art. 16 apdo. 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 apdo. 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 art. 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 art. 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 categorías salariales según art. 42 sigs. 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 convenio complementario durante el plazo de validez del CMN.
- 3 Derogado

Art. 24 Disposiciones transitorias sobre mantenimiento 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 SBV/SSE
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 complementario «Obras de cimentación y preparación de fundamentos»

Acuerdo complementario

«Obras de cimentación y preparación de fundamentos»

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

I. Disposiciones generales

Art. 1 Condición respecto al CMN

El presente convenio complementario 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 convenio complementario 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 convenio complementario es válido para los trabajadores empleados en las empresas según el apdo. 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 convenio complementario no es válido para capataces cimentadores (anteriormente maestros perforadores I).

3 Declaración de obligatoriedad general: La declaración de obligatoriedad general 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 convenio complementario 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 convenio complementario. Ésta podrá contar con el asesoramiento de un experto designado por las partes signatarias del convenio complementario.

2 Si se trata de tareas relacionadas con trabajos subterráneos según el Anexo 12 del CMN, a diferencia de lo indicado en el apdo. 1 de este artículo, la responsabilidad recaerá en la Comisión profesional paritaria para Trabajos Subterráneos (PK-UT/CPPTS/CP-LS). Ésta podrá contar con el asesoramiento de un experto designado por las partes signatarias del convenio complementario.

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.

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:

Categoría salarial	Descripción
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 convenio complementario son válidos como mínimo los salarios base (salarios mensuales y salarios por horas) de la zona salarial AZUL según el art. 41 del CMN:

a. Salario base a partir del 1° de enero de 2019:

Zona	Clases salariales				
	V	Q	A	B	C
AZUL	6160/35.00	5633/32.00	5428/30.85	5058/28.75	4557/25.90

b. Salario base a partir del 1° de enero de 2020:

Zona	Clases salariales				
	V	Q	A	B	C
AZUL	6240/35.45	5713/32.45	5508/31.30	5138/29.20	4637/26.35

Art. 7 Suplementos 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 apdo. 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:

- a) CHF 70.- por día de trabajo en caso de hospedaje en hotel o lugar similar;
- b) CHF 37.50 por día de trabajo en caso de hospedaje en barraca, caravana, etc. con posibilidad de cocinar o cantina con hospedaje gratuito;
- c) 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;
- d) 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 art. 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 convenio complementario 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 convenio complementario 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 convenio complementario 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 categorías salariales A y Q, así como hoja informativa SVK/CPSA para el reconocimiento de certificados profesionales extranjeros

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

En aplicación del art. 3 apdo. 1 y art. 42 apdo. 2 la Comisión paritaria suiza de aplicación (SVK/CPSA que desde el 1° de julio 2006 reemplaza la SPK/CPPS) estipula para las categorías salariales A y Q lo siguiente:

1. Categoría A (trabajador cualificado)

Como catálogo según el art. 42 apdo. 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 (BBG/LFPr).

1.2 Operadores de maquinaria pesada con título según Reglamento de examen de operadores de maquinaria de 15 de agosto de 1988 (incluidos los maquinistas con formación y diploma de los cantones Neuchâtel, Wallis/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 categoría 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) 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 el reglamento sobre grúas 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 categoría 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/ASFS/ASPT) 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 cursos¹ de «Albañiles fronterizos» (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 profesional del cantón Ticino.

2. Categoría 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.

¹ Según la práctica corriente de la SVK/CPSA sobre la asignación a la categoría salarial A, el empresario tiene que dar su consentimiento para la asistencia al curso

2.4 Los trabajadores que posean una acreditación profesional extranjera: véase Hoja informativa SVK/CPSA 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» según Reglamento de examen de 11 de mayo de 1992.

2.6 Personas en posesión del certificado profesional federal de «montador jefe de andamios» según Reglamento de examen del 10 de agosto de 1992.

Hoja informativa SVK/CPSA 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

1.1 Alemania/Austria

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

1.2 Italia

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

1.3 Dinamarca

- es equivalente la formación de albañil con carta de oficial (Murerfagets Fællesudvalg) 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 SBF/SEFRI, Einsteinstrasse 2, 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

20 de abril de 2004

La Asociación Suiza de Empresas Especializadas en la Perforación y Corte de Hormigón SVBS/ASFS/ASPT, contando con el consentimiento de la Sociedad 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, 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 apdo. 1 de este artículo (independientemente de su categoría salarial o del lugar de contratación).

3 Declaración de obligatoriedad general: La declaración de obligatoriedad general se rige por Convenio Marco Nacional (CMN).

Art. 3 Aplicación

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 apdo. 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 apdo. 2	Rige como tiempo de trabajo obligatorio en el sentido del apdo. 2

5 Asimismo se consideran tiempo de trabajo obligatorio en el sentido del apdo. 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 ½ 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 Categorías salariales y zonas salariales

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

Clase salarial	Descripción
V (Jefe de equipo)	Condiciones según categoría 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 estructuras edilicias)	Especialista en corte de hormigón con certificado federal según Reglamento del 11.5.92 o especialista en corte de estructuras edilicias con certificado federal de capacitación o formación equivalente.
A (Cortador de hormigón/Cortador de estructuras edilicias)	Trabajador especializado con la correspondiente experiencia profesional y asistencia a al menos dos cursos básicos de SVBS/ASFS/ASPT según el plan antiguo o a al menos tres cursos básicos SVBS/ASFS/ASPT 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 promovidos 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 categoría 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 convenio complementario rige, en caso de divergencia con el art. 41 del CMN, como mínimo el siguiente salario base:

a. Salario base a partir del 1° de enero de 2019

Zona	Categorías salariales				
	V	Q	A	B	C
ROJA	6417/37.90	5713/33.75	5504/32.50	5192/30.65	4628/27.35
AZUL	6160/36.40	5633/33.30	5428/32.05	5058/29.90	4557/26.90

b. Salario base a partir del 1° de enero de 2020

Zona	Categorías salariales				
	V	Q	A	B	C
ROJA	6497/38.35	5793/34.20	5584/32.95	5272/31.10	4708/27.80
AZUL	6240/36.85	5713/33.75	5508/32.50	5138/30.35	4637/27.35

3 *Zonas salariales:* A la zona salarial roja pertenecen la ciudad de Berna, así como los Cantones de Ginebra, Baselstadt/Baselland, 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 art. 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 1-1-2005. El mismo tiene básicamente la misma duración que el CMN sin perjuicio de lo dispuesto en el apdo. 3 del presente artículo.

2 *Modificaciones:* Durante la vigencia de este acuerdo, la SVBS/ASFS/ASPT puede acordar eventuales modificaciones o adaptaciones de este acuerdo adicional con las organizaciones de trabajadores del CMN, contando con el consentimiento de la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores.

3 *Rescisión:* Este acuerdo adicional puede ser rescindido unilateralmente por la SVBS/ASFS/ASPT 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/ASFS/ASPT

W. Autenried, D. Andreoli, M. Dätwyler

Sociedad Suiza de Empresarios Constructores SBV/SSE

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Sindicato Unia

H. U. Scheidegger, V. Pedrina, J. Robert

Sindicato Syna

P. Scola, M. Haas, E. Favre