



## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE CADIZ**

CODIGO DEL CONVENIO: 1100735

RELACION DE CAPITULOS Y ARTICULOS DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE CADIZ

2 de octubre de 2008 B.O.P. DE CADIZ NUM. 190 Página 7

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL.

ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL.

ARTICULO 3º.- AMBITO TERRITORIAL.

ARTICULO 4º.- AMBITO MATERIAL.

ARTICULO 5º.- AMBITO TEMPORAL.

ARTICULO 6º.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PRORROGA.

ARTICULO 7º.- CONDICIONES INDIVIDUALES MAS BENEFICIOSAS.

ARTICULO 8º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

ARTICULO 9º.- REVISION DE PRECIOS.

CAPITULO II.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

ARTICULO 10º.- INGRESO EN EL TRABAJO.

ARTICULO 11º.- PRUEBAS DE APTITUD.

ARTICULO 12º.- VIGILANCIA Y CONTROL DE LA SALUD.

ARTICULO 13º.- PERIODO DE PRUEBA.

CAPITULO III.- CONTRATACION.

ARTICULO 14º.- CONTRATACION.

ARTICULO 15º.- CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA.



ARTICULO 16º.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA.

ARTICULO 17º.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.

ARTICULO 18º.- SUBCONTRATACION.

ARTICULO 19º.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VIAS FERREAS.

CAPITULO IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

ARTICULO 20º.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

CAPITULO V.- TRABAJOS POR TAREA, A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA, CON PRIMAS A LA PRODUCCIÓN O CON INCENTIVOS.

ARTICULO 21º.- GENERALIDADES.

ARTICULO 22º.- SECTORES.

CAPITULO VI.- PERCEPCIONES ECONOMICAS SALARIALES.

ARTICULO 23º.- SALARIO BASE.

ARTICULO 24º.- PLUS DE ASISTENCIA Y ACTIVIDAD.

ARTICULO 25º.- ANTIGUEDAD.

ARTICULO 26º.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.

ARTICULO 27º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 28º.- PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 29º.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.

ARTICULO 30º.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS.

ARTICULO 31º.- TRABAJOS NOCTURNOS.

ARTICULO 32º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPITULO VII.- CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES.

ARTICULO 33º.- PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTES.



ARTICULO 34º.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

ARTICULO 35º.- ROPA DE TRABAJO.

ARTICULO 36º.- DIETAS Y MEDIAS DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

ARTICULO 37º.- INDEMNIZACIONES.

ARTICULO 38º.- INDEMNIZACIONES EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTICULO 39º.- PREMIO DE NATALIDAD.

CAPITULO VIII.- CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL.

ARTICULO 40º.- CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2008.

CAPITULO IX.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN, PAGO DEL SALARIO, RECIBO DEL SALARIO.

ARTICULO 41º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACION.

ARTICULO 42º.- DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 43º.- RECIBO DE SALARIO.

CAPITULO X.- TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 44º.- JORNADA.

ARTICULO 45º.- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.

ARTICULO 46º.- TURNOS DE TRABAJO.

ARTICULO 47º.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

ARTICULO 48º.- VACACIONES.

ARTICULO 49º.- PERMISOSY LICENCIAS.

CAPITULO XI.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTICULO 50º.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

ARTICULO 51º.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

ARTICULO 52º.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.





ARTICULO 53º.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

ARTICULO 54º.- TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO

PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL.

CAPITULO XII.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

ARTICULO 55º.- DIETAS.

ARTICULO 56º.- LOCOMOCION.

CAPITULO XIII.- EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.

ARTICULO 57º.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCION.

ARTICULO 58º.- CESES.

ARTICULO 59º.- FINIQUITOS.

ARTICULO 60º.- JUBILACION.

CAPITULO XIV.- TEMAS SINDICALES.

ARTICULO 61º.- REPRESENTACION UNITARIA.

ARTICULO 62º.- REPRESENTACION SINDICAL.

ARTICULO 63º.- ELECCIONES SINDICALES (TRABAJADORES NO FIJOS DE PLANTILLA)

ARTICULO 64º.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

ARTICULO 65º.- BOLETINES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTICULO 66º.- INFORMACION LABORAL Y SINDICAL.

ARTICULO 67º.- ASAMBLEAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

ARTICULO 68º.- CUOTA SINDICAL EN NOMINA.

CAPITULO XV.- FONDO ECONOMICO Y ASISTENCIAL.

ARTICULO 69º.- FONDO ECONOMICO Y ASISTENCIAL.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.- APLICACIÓN CONVENIO GENERAL ESTATAL.





SEGUNDA.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO.

TERCERA.- COMISION PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

CUARTA.- INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS.

QUINTA.- FORMACION CONTINUA.

SEXTA.- COMISION PARA LOS SECTORES DEL YESO Y LA ESCAYOLA.

SEPTIMA.- INDEMINIZACIONES APLICABLES A LOS CONTRATOS VIGENTES

EN EL MOMENTO DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE CONVENIO.

OCTAVA.- REGULACIÓN I.T. PARA EL 2009.

DISPOSICION FINAL

PRIMERA.- ABONO DE LOS ATRASOS DERIVADOS DE LA SUBIDA DEL CONVENIO.

ANEXOS.

ANEXO I.- TABLA DE NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2.008

ANEXO III.- VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2.008

ANEXO IV. 1- TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

ANEXO IV. 2- TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (PAGAS EXTRAS Y VACACIONES)

ANEXO V.- CUADRO HORARIO AÑO 2.008

ANEXO VI.- MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL.

ANEXO VII.- DOCUMENTO DE AMPLIACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA (ART. 16 DEL CONVENIO).

ANEXO VIII.- MODELO DE NOTIFICACION DE SUBCONTRATA.

## **Capítulo I Disposiciones Generales**

### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

1.- El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades





propias del Sector de la Construcción, y que están enumeradas en el artículo 3 del Convenio General del Sector.

2.- Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio son las que se relacionan y detallan en el Anexo I del citado Convenio General.

### **Artículo 2. Ámbito Personal**

1.- La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

2.- Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se correspondan con el Nivel I conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del Convenio General del Sector. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

### **Artículo 3. Ámbito Territorial**

Este Convenio es de ámbito provincial, por lo que comprenderá a todas las empresas que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan y detallan en el Anexo I del Convenio General del Sector, siempre que el Centro de Trabajo se halle ubicado en la provincia de Cádiz.

### **Artículo 4. Ámbito Material**

1.- En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

2.- En materia de Clasificación Profesional continuará aplicándose de forma transitoria, en tanto a la Comisión creada al efecto no pacte su regulación y la Comisión Paritaria del Convenio General lo apruebe y lo incorpore al Convenio, las Disposiciones contempladas respectivamente en el Anexo II y el Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de Agosto de 1.970, cuyos contenidos se tienen por reproducidos e incorporados al presente Convenio, en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

### **Artículo 5. Ámbito Temporal**





El presente Convenio entrará en vigor a partir de los 15 días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y su vigencia concluirá el 31 de Diciembre de 2.008.

No obstante, la Tabla Salarial pactada, así como las cantidades abonadas en concepto de desgaste de herramientas y ropas de trabajo, retrotraerán sus efectos a 1 de Enero de 2.008, tanto para el personal que esté prestando sus servicios en las empresas en el momento de la entrada en vigor de este Acuerdo, como para el que haya cesado con posterioridad al 1 de Enero de 2.008.

### **Artículo 6. Procedimiento De Denuncia Y Prorroga**

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncien con antelación mínima de tres meses a la fecha de la expiración del plazo de vigencia indicado o de la prórroga en curso.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo en un plazo máximo de 30 días, contados desde la fecha de la notificación de la Delegación Provincial de Empleo de dicha denuncia.

Si la denuncia diera lugar a trámite de Revisión del Convenio y la duración de las consiguientes deliberaciones rebasaran el plazo de tres meses, seguirán aplicándose las Cláusulas de aquel hasta que dicho trámite finalice.

### **Artículo 7. Condiciones Individuales Más Beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, a título personal, tengan reconocidas por las empresas, cuando con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose este respeto en un sentido estrictamente personal e individual.

### **Artículo 8. Vinculación A La Totalidad**

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdiccional, en uso de sus facultades, no aprobara o anulara o invalidara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste, siendo un todo orgánico indivisible, se considerará nulo y sin efecto en su totalidad, debiéndose renegociar por las partes.

### **Artículo 9. Revisión De Precios**

Las Empresas obligadas por este Convenio podrán repercutir en los precios de sus trabajos en curso el incremento de coste que el mismo represente.

## **Capítulo II. Condiciones Generales De Ingreso**

### **Artículo 10. Ingreso En El Trabajo**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.
3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 referente al contrato para la formación.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Las partes firmantes del presente acuerdo, a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la Ley y del convenio colectivo, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

#### **Artículo 11. Pruebas De Aptitud**

- 1.- Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
- 2.- El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
- 3.- Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

#### **Artículo 12. Vigilancia Y Control De La Salud**



1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables dichos trabajos.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### **Artículo 13. Periodo De Prueba**

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

a) Técnicos titulados: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses

Niveles VI al X: 2 meses

Resto de personal : 15 días naturales

c) Personal Operario:



Encargados y Capataces: 1 mes

Resto de personal: 15 días naturales

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

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

4.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

### **Capítulo III. Contratación**

#### **Artículo 14. Contratación**

1. El ingreso al trabajo -que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio- será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

2. Las empresas tendrán obligación de entregar al trabajador fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

#### **Artículo 15. Contrato De Fijo De Plantilla**

1. Este Contrato es el que conciertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta





modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

## **Artículo 16. Contrato Para Trabajo Fijo En Obra**

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

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el documento cuyo modelo figura como Anexo VII del presente Convenio, que será facilitado por la Federación Provincial de Agrupaciones de Empresarios de la Construcción de Cádiz (FAEC) que lo sellará y firmará para su validez, informando trimestralmente a las organizaciones que forman parte de la Comisión Paritaria del Convenio, de datos sobre los documentos que se suscriban.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable.

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

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la



representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado.

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

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

### **Artículo 17. Otras modalidades de contratación**

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales de este Convenio.

4. El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede



tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes.

Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del

mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de este Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo	
1er año	60 por 100
2º año	70 por 100
3er año	85 por 100
Colectivos de las letras d) de este artículo	
1er año	95 por 100
2º año	100 por 100

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que se establecen en el presente Convenio, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

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

### **Artículo 18. Subcontratación**

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 37 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

### **Artículo 19. Subrogación De Personal En Contratas De Mantenimiento De Carreteras O Vías Férreas**

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el art. 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del Convenio General Estatal, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea

cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de sus antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.





d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad adjudicataria, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado



3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos a nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.

Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

## **Capítulo IV. Clasificación Profesional**

### **Artículo 20. Clasificación Profesional**

1. En el Convenio General del Sector, publicado en el BOE nº 197, de 17 de agosto de 2007, a nivel nacional, las partes signatarias del mismo han acordado encomendar a la FLC, la elaboración, en el plazo de una año, de un nuevo modelo de clasificación profesional que tenga por objeto dotar al sector de una nueva clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales, así como las consecuencias operativas de dicha clasificación, tanto en el orden funcional de prestación del trabajo como en el orden retributivo en cuanto a su adscripción a los distintos niveles de retribución.

2. El referido acuerdo sobre clasificación profesional se establecerá fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

3. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales. Ambas circunstancias definirán la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa.

Se establecerán las divisiones funcionales de técnicos, empleados y operarios.

Los factores que habrán de tenerse en cuenta para la determinación de los grupos profesionales serán: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

4. Una vez elaborada la referida propuesta, por parte de la FLC, las partes firmantes del Convenio General del Sector se han comprometido a negociar, en el plazo de seis meses, un Acuerdo Sectorial de carácter estatal sobre clasificación profesional en el Sector de la Construcción. Previa intervención de la Comisión Paritaria, el citado Acuerdo se integrará automáticamente como capítulo orgánicamente constitutivo del Convenio General.

5. Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la categoría profesional del trabajador responderá a la formación o tarea para la que se le contrata, con independencia de la categoría o experiencia que acredite su Tarjeta Profesional de la Construcción.

### **Capítulo V. Trabajos Por Tarea, A Destajo O Por Unidad De Obra, Con Primas A La Producción O Con Incentivos**

## Artículo 21. Generalidades

Estos sistemas se regulan, con carácter general, conforme al artículo 29 del Convenio General.

## Artículo 22. Sectores

Se regulan específicamente los Sectores que se señalan y del siguiente modo:

### A) TRABAJOS DE YESO A DESTAJO:

El sistema de trabajo a destajo, en las faenas del Yeso y la Perlita será propuesto, en su caso, por las Empresas y aceptado libremente por los trabajadores.

El precio/metro que en cada faena se fija sustituye al Salario Base, excluido el de domingos y festivos, que serán abonados al trabajador. Las cuantías que se mencionan serán revisadas conforme se regulan en artículo 40 del presente Convenio.

FAENAS EUROS/METRO DESDE 01-01-08	
Yeso a buena vista	2,57
Yeso Maestreado	3,63
Perlita a buena vista	4,04
Perlita Maestreada	5,70

Las cantidades fijadas para el Yeso y la Perlita, tendrán un incremento del 20% si los trabajos se realizan en huecos de escaleras.

El precio del Yeso a buena vista está fijado en base a una producción diaria de 33 metros cuadrados por hombre y día.

Las pagas extras de junio y diciembre y las retribuciones de vacaciones se percibirán conforme a las fijadas en la tabla salarial de este Convenio, (Anexo II); igualmente tendrán derecho a las indemnizaciones por cese, que legalmente les correspondan.

Los trabajadores que realicen trabajos del Yeso o Perlita a destajo, percibirán también, un plus del 25% del salario base convenio. Dicho plus se abona por día trabajado.

Los huecos que superen los 4 metros cuadrados se medirán a la mitad pero si superan los 6 metros cuadrados no se abonarán y los que no lleguen a los 4 metros cuadrados se medirán íntegramente.



Los materiales necesarios se pondrán por la Empresa a pie de obra.

#### B) TRABAJOS DE ALICATADO Y SOLADO A DESTAJO:

1. Parten los firmantes de la especificidad de los sectores de Alicatado y Solado, dentro de la construcción, básicamente en cuanto, de tiempo inmemorial, los mismos han trabajado “a destajo”, entendiéndose por tal aquel sistema que pone en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y teniendo como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal, rendimiento que se alcanza por la especialización que, sin menoscabo del cumplimiento estricto de las medidas de prevención de riesgos laborales y de la calidad, poseen en su tarea quienes se integran en dichos subsectores.

2. Esta especialización requiere que, para que un trabajador pueda ser contratado como soldador o alicatador, debe demostrar, a criterio de la empresa contratante, su capacitación que se presumirá si posee una experiencia laboral mínima de 6 meses, en los últimos 18 en estos subsectores.

Todo ello sin perjuicio de las facultades que la empresa tiene para resolver el contrato en el período de prueba legalmente establecido.

3. Este sistema de destajo no implica aumento de la jornada normal de trabajo que señala el Convenio Provincial.

4. Por otro lado, el sistema “a destajo” será propuesto, en su caso, por las empresas y aceptado libremente por los trabajadores que, de rechazarlo, podrían prestar su trabajo “a tiempo”, es decir, recibiendo su retribución atendiendo a la duración del trabajo que en la categoría y especialidad corresponda.

5. La aceptación por el trabajador del sistema “a destajo” no supone limitación alguna a la facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, para la ordenación y organización del trabajo que deberá ejercitar conforme a las normas legales o convencionales aplicables. En consecuencia, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, someterse al calendario y horario legalmente establecido para cada centro de trabajo, pudiendo ser objeto de las sanciones disciplinarias que correspondieran como cualquier otro trabajador, sin que su sistema de retribución le otorgue un régimen distinto en ningún sentido al de los demás trabajadores de la empresa. Debe resaltarse específicamente las obligaciones del trabajador en cuanto al uso de las medidas colectivas o individuales de prevención de riesgos laborales que haya establecido la empresa.

6. Resulta sustancial en este sistema de destajo fijar los rendimientos normales en cada actividad a efectos de retribuir el rendimiento superior logrado. A tal efecto se han estipulado las condiciones que a continuación se relacionan pero a



las que deben servir como prólogo los siguientes enunciados:

a) Los trabajadores que realicen faenas de alicatado y solado a destajo, tendrán derecho, además de las retribuciones que se enumeran en cada caso, a las partes proporcionales de las pagas de Junio y Navidad establecidas en este Convenio, así como a las vacaciones y a la indemnización por cese que legalmente pudiera corresponderles.

b) Las cuantías que se mencionan a continuación en cada una de las unidades se refieren a jornada diaria de 8 horas y a una pareja formada por un Oficial de 1ª y un Peón.

c) Las Empresas habrán de situar los materiales en planta y en una distancia no superior a 12 metros del tajo que estará limpio antes de iniciarse la labor y que así quedara igualmente al concluirla.

d) Cuando los trabajadores alcancen un mínimo establecido en cada especialidad pactada, su retribución será del 125% de las retribuciones económicas del convenio, incluidas las partes proporcionales de los sábados, domingos y festivos.

e)

	ALICATADO	
	125 %Nomina	Exceso
	M2	euro/m2
ALICATADO	17	5,55 euros
Cantonera	3,71 euros /ud	
Cajillos	0,75 euros /ud	
Cenefa	1,06 euros /ml	> 10 cms se abonara incluida en el alicatado

Alicatado apuntalado y gran formato se abonara a 0,72 euro/m2 desde el primer metro.

Los espejos se abonaran a 15,62 euros con cenefa perimetral incluido y a 7,81 euros cuando no la tenga.

Los huecos que no sobrepasen los 2m cuadrados se medirán a cinta corrida. Los que sobrepasen los 2m cuadrados se abonarán al 50%, no abonándose los que sobrepasen los 4m cuadrados y los que no enlacen en altos y bajos.

APLACADO	
125% Nomina	Exceso
M2	euro/m2
10	9,52 euros



**SOLERIA Y RODAPIE**

	Pieza (<12 m <sup>2</sup> )		Tabique(>12<30 m <sup>2</sup> )		Diáfano(>30 m <sup>2</sup> )	
	125% Nomina M2	Exceso euro/m <sup>2</sup>	125% Nomina M2	Exceso euro/m <sup>2</sup>	125% Nomina M2	Exceso euro/m <sup>2</sup>
TERRAZO .....	-	- euros	20	5,29 euros	35	3,55 euros
MARMOL .....	6	8,99 euros	17	5,41 euros	25	5,41 euros
PLAQUETA .....	14	6,51 euros	20	5,55 euros	25	5,55 euros

Mármol en pieza solo juegan cuando se coloque con carácter exclusivo en alguna pieza de la vivienda y en momentos temporales distintos, salvo que sea por decisión del solador.

Solería con juntas se abonara a 0,94 euro/m<sup>2</sup> desde el primer metro.

Las viviendas unifamiliares se consideraran como con tabique.

En las zonas comunes se aplicarán las mismas referencias de metros que en pieza, tabique y diáfano.



	PIEDRA		TERRAZO		GRES	
	125% Nomina ML	Exceso euro/ml	125% Nomina ML	Exceso euro/ml	125% Nomina ML	Exceso euro/ml
RODAPE .....	91	0,96 euros	91	0,96 euros	80	1,06 euros

Quando lleve junta (cualquier tipo rodapie) se aplicara un incremento de 0,21 euros desde el primer metro.

	PIEDRA		GRES		MIXTA	
	Nomina UD de peldaño	Exceso euro/ud de peldaño	Nomina UD de peldaño	Exceso euro/ud de peldaño	Nomina UD de peldaño	Exceso euro/ud de peldaño
ESCALERAS .....	12	7,94 euros	8	14,17 euros	10	11,11 euros

Si el peldaño es mayor de 1 metro se pagara su medida proporcional a estos precios. Cuando se coloque doble zanquin se aplicara a los precios anteriores un incremento de 1,05 euro.

	Pieza (<12 m2)		Tabique(>12<30 m2)		Diafano(>30 m2)	
	Nomina M2	Exceso euro/m2	Nomina M2	Exceso euro/m2	Nomina M2	Exceso euro/m2
RASTREADO .....	20	2,76 euros	35	2,59 euros	42	2,23 euros

**SOLERIA Y ZABALETA 14X28**

	CUBIERTA (> 30M2)		TERRAZA (<30 M2)	
	Nomina M2	Exceso euro/m2	Nomina M2	Exceso euro/m2
Soleria .....	18	5,41 euros	14	6,51 euros

	CUBIERTA		TERRAZA	
	Nomina ML	Exceso euro/ml	Nomina ML	Exceso euro/ml
Zabaleta .....	50	1,06 euros	30	1,27 euros

**CHINO LAVADO, HIDRAÚLICA, TACO, PUNTA DIAMANTE**

	ANCHURA (<1,5 ML)		ANCHURA (>1,5 ML)	
	Nomina M2	Exceso euro/m2	Nomina M2	Exceso euro/m2
.....	20	5,41 euros	30	3,18 euros

**SOLERIA 14X28 CON LIMATONES O A LA PALMA**

	CUBIERTA (> 30M2)		TERRAZA (<30 M2)	
	Nomina M2	Exceso euro/m2	Nomina M2	Exceso euro/m2
Soleria .....	16	8,59 euros	14	9,68 euros

	CUBIERTA		TERRAZA	
	Nomina ML	Exceso euro/ml	Nomina ML	Exceso euro/ml
Zabaleta .....	50	1,06 euros	30	1,27 euros

Quando un trabajador haya sido objeto, por faltas disciplinarias de cualquier índole, de dos amonestaciones firmes escritas, por parte de la empresa, esta podrá proponer a la Comisión de Seguimiento regulada en el punto octavo de este Acuerdo, una aminoración del 50% en cuanto a los excesos de metros, sujeta a la posterior ratificación por parte de la citada Comisión en el plazo máximo de diez días.

Del mismo modo la Comisión de Seguimiento conocerá, por parte de los





trabajadores, para su estudio, de cuantos incumplimientos, en el marco del presente acuerdo, se produzcan por parte de las empresas, y adoptará las determinaciones que estime oportunas a efectos de su resolución.

7. Los trabajos relacionados anteriormente referentes a Escaleras, Rastreado y Aplacado, serán realizados por alicatadores y soladores, o por cualquier trabajador capacitado, a criterio de la empresa.

8. Para vigilar por el cumplimiento de lo estipulado en el presente Acuerdo se creará una Comisión de Seguimiento formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes patronales.

9. El presente Acuerdo tendrá una vigencia mínima de cinco años, a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el transcurso de los cuales, cualquier modificación del mismo habrá de someterse a la consideración de la Comisión de Seguimiento.

Durante esta vigencia y para cada una de las sucesivas anualidades serán de aplicación los incrementos y revisiones salariales pactadas para cada uno de los correspondientes Convenios Colectivos Provinciales.

#### C) TRABAJOS DE ESCAYOLA A DESTAJO.-

PRIMERO.- Las empresas quedan obligadas al cumplimiento de las retribuciones y condiciones de trabajo que se relacionan, las cuales estarán en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2.008, retrotrayéndose sus efectos al 1 de Enero de 2.008. Afecta a la totalidad de las Empresas y trabajadores que realicen faenas del sector de la Escayola de la provincia de Cádiz.

SEGUNDO.- Las retribuciones que se relacionan y los metros establecidos se refieren, exclusivamente, a los trabajadores que realicen faenas por unidad o a destajo, sistema de trabajo que será propuesto por las empresas y aceptado libremente por los trabajadores.

TERCERO.- El precio/metro que en cada faena se fija, sustituye al salario base establecido en este Convenio, incluido el correspondiente al de Sábado, Domingo y Festivos.

Los trabajadores que realicen faenas en Escayola a destajo, además de las retribuciones por precio/metro que se enumeran en cada caso, tendrán derecho, también, a percibir los siguientes conceptos económicos:

- El de Plus Extrasalarial, en la cuantía que se fija en este Convenio y que se percibirá por día trabajado.

- Las Pagas Extraordinarias de Junio y Diciembre y las vacaciones que se





abonarán cada una de ellas según figura en el Convenio.

- Indemnización por cese, cuando legalmente corresponda.

- Percibirán también, cuando les correspondan, los otros conceptos económicos que están regulados en este Convenio y en la cuantía que se fija en el mismo. entre ellos Plus de asistencia, antigüedad, herramientas, ropa, dietas, etc.

CUARTO.- Los trabajadores de escayola a destajo percibirán además un plus del 25% del Salario Base Convenio por día efectivo de trabajo.

QUINTO.- Con respecto a las mediciones, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- La forma de medir será a cinta corrida, sin descontar los pilares.

- Los huecos que pasen de 6 metros cuadrados no se abonarán, los huecos de 4 a 6 metros cuadrados se medirán.

- Los metros realizados se totalizarán por períodos mensuales salvo que trabajador y empresa acuerden un período inferior.

SEXTO.- En alturas superiores a 3 metros, trabajará un Oficial y un Peón, éste último a cargo de la empresa.

SEPTIMO.- Los materiales estarán situados en planta y a una distancia del tajo no superior a 20 metros.

OCTAVO.- Durante el 2.008 el precio del metro cuadrado de colocación de falso techo en placa lisa, en obra, será de 4,64 Euros en base a una producción diaria, en jornada de 8 horas, de 15 metros cuadrados, siendo ésta la cuantía que figurará en nómina en sustitución del salario base convenio.

Asimismo queda fijado el precio y número de metros de las siguientes faenas en sistema a destajo:

FAENAS Nº	METROS	EUROS
Falso techo con placas decoradas	12 m	6,09
Tabica de 0,10 a 0,50	17 ml	4,06
Tabica de 0,51 a 1	12 ml	6,09
Cascarilla hasta 0,30	12 ml.	5,79
Cascarilla de 0,31 a 0,50	10 ml	7,73

Los precios de las faenas no reguladas así como las que se realicen en trabajos con dificultad por lo complicado de su ejecución o faenas especiales, serán fijados

de común acuerdo entre empresa y trabajador.

NOVENO.- Con respecto a la contratación, preavisos de ceses y finiquitos, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

DECIMO.- Las cuantías que se mencionan serán revisadas conforme se regulan en el artículo 40 del presente Convenio.

## **Capítulo VI. Percepciones Económicas Salariales**

### **Artículo 23. Salario Base**

El salario base para el año 2.008 del personal afectado por este Convenio, según niveles y categorías definidos en el Anexo I, se contiene en la tabla que figura como Anexo II de este texto.

Por cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán las partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos.

### **Artículo 24. Plus De Asistencia Y Actividad**

Este Plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su cuantía para el año 2.008 se fija en el Anexo II para cada una de las categorías profesionales.

Reconociéndose el grave problema que para la sociedad supone el absentismo y el quebranto que para la economía produce, el plus de asistencia se perderá en un día por cada dos de falta injustificada al trabajo, en el plazo de un mes.

### **Artículo 25. Antigüedad**

Como consecuencia de la abolición del concepto y tratamiento del Complemento Personal de Antigüedad, en sus aspectos normativos y retributivos, derivados del Acuerdo Sectorial de Construcción, publicado en el B.O.E. de 21 de Noviembre de 1.996, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el Complemento Personal de Antigüedad a la fecha de publicación del mencionado acuerdo.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha del 21-11-96, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrá en cuenta las cuantías que para cada categoría y nivel fija el presente Convenio.

Los importes obtenidos, según los apartados anteriores, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa.

Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad Consolidada.

La Antigüedad Consolidada, en cada caso, queda fijada en los Anexos III, IV - 1 y IV - 2 del presente Convenio.

### **Artículo 26. Complemento Por Discapacidad**

Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad Importe bruto por mes natural

Comprendido entre el Del complemento	
13% y 22%	17 Euros
23% y 32%	24 Euros
33% superior	34 Euros

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

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

### **Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias**

1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2.- El importe de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifica en





el

Anexo II de este Convenio, al que se adicionará la antigüedad consolidada correspondiente, según el Anexo IV -2.

3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 28. Proporcionalidad En El Devengo De Las Pagas Extraordinarias**

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato para el personal que tenga derecho a la totalidad de su cuantía en relación con la permanencia en la empresa, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, teniendo en cuenta que la de Junio se devenga en el primer semestre natural de cada año y la de Diciembre en el segundo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

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

### **Artículo 29. Retribución De Las Vacaciones**

Las vacaciones se retribuirán conforme al Anexo II del presente Convenio, añadiéndose, en su caso, lo que corresponda por antigüedad consolidada según el Anexo IV -2.

### **Artículo 30. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos O Peligrosos**



1.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% de su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

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

2.- Tendrán la condición de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

a) Cuando sea preceptivo el uso del cinturón de seguridad.

b) En andamios, con altura superior a 3 metros.

c) En bambas.

d) En la realización de trabajos de máquinas cortadoras de ladrillos, terrazos, mármoles y apertura de regolas con máquina.

e) En trabajos de limpieza y pintura de tanques de barcos, interior de barcos, chorreos y pistola en general.

f) En trabajos de limpieza, conservación y reparación de alcantarillado.

3.- Con independencia de lo dispuesto en los apartados 1º y 2º del presente artículo, tendrán la consideración de excepcionalmente peligrosos los trabajos de manipulación de cargas con grúas, telescópicas o carretillas elevadoras, dúmper, palas y retroexcavadoras (todas de más de 2.000 Kg.), retribuyéndose los mismos con un Plus de Peligrosidad:

- Para estos trabajadores se cuantifica el Plus, por día trabajado, con independencia del número de horas realizadas en 12,00 euros.

Los trabajadores que realicen labores con dúmper, palas y retroexcavadoras requerirán, para percibir el 100% del Plus mencionado, la realización al menos de media jornada de trabajo, los que no la alcancen percibirán el 50% de dicho Plus.

- Los operadores de grúas torres y de grúas móviles autopropulsadas, reguladas, respectivamente, en los R.D. 836/2003 y 837/2003, ambos de 27 de Junio (BOE nº 170, de 17 de Julio de 2003, ambos) tendrán necesariamente, al menos, el nivel IX (oficial 2ª de oficio) conforme a la tabla que figura en el Anexo I de este Convenio, y siempre sin perjuicio del respeto al superior nivel que pudiera estar ostentando.

- Los trabajadores que operen con grúas torre o móviles autopropulsadas,



necesariamente tendrán que estar en posesión del carnet que se regula en los Reales Decretos mencionados en el apartado anterior.

- Si durante este período se regulara y creara un nuevo concepto retributivo para las actividades descritas en este punto tercero, bien reglamentariamente o por pacto o convenio colectivo de ámbito superior al provincial, acordado por las organizaciones firmantes del presente Convenio, el concepto de Plus fijado en este Convenio Provincial se adecuará en su denominación a la que se concrete en el ámbito superior, manteniéndose las cuantías fijadas en el Convenio Provincial de ser éstas más favorables para este colectivo.

### **Artículo 31. Trabajos Nocturnos**

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.
2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

### **Artículo 32. Horas Extraordinarias**

- 1.- Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.
- 2.- Se considerarán horas extraordinarias estructurales, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
- 3.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.
- 4.- Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.
- 5.- En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo

anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el punto 3 del presente artículo.

6.- Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que figura en el Anexo III.

7.- Con independencia de los límites establecidos en el número 3 de este artículo, las partes, a fin de mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

## **Capítulo VII. Conceptos Extrasalariales E Indemnizatorios Y Asistenciales**

### **Artículo 33. Plus Extrasalarial De Transporte**

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus Extrasalarial de Transporte para todas las Categorías y Niveles en la cuantía que se especifica en la Tabla del Anexo II.

Este plus se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

Dicho devengo sustituye a los Pluses de Distancia y Transporte establecidos en las Órdenes Ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1.958 y Resolución de 5 de junio de 1.963.

### **Artículo 34. Desgaste De Herramientas**

A todo trabajador que por decisión de la Empresa aporte herramental necesario al trabajo, le serán abonadas por día efectivo de trabajo en concepto de desgaste de herramientas la cantidad de 1,01 euros.

### **Artículo 35. Ropa De Trabajo**

La Empresa proporcionará, cada seis meses, al trabajador una prenda adecuada de trabajo con la obligación por parte de éste de utilizarla.

De no proporcionársela, le abonará por día efectivo de trabajo con la obligación, en este caso, por parte del trabajador, de utilizar prenda adecuada en su trabajo, la cantidad de 0,86 euros.

La entrega de ropa de seguridad y de agua no exime de la obligación, por parte de la empresa, de pagar la ropa de trabajo según lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo.



### **Artículo 36. Dietas Y Medias Dietas Y Gastos De Locomoción**

Estos conceptos extrasalariales se contienen en el capítulo correspondiente de movilidad geográfica.

### **Artículo 37. Indemnizaciones**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

a) 3.700 euros en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

b) 44.000 euros en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) 25.000 euros en caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Las empresas vienen obligadas a asegurar estas indemnizaciones, aportando a la representación sindical, de así solicitarlo, prueba fehaciente de la póliza de seguro que cubra las mismas, comprometiéndose la FAEC específicamente en tal sentido a velar por el cumplimiento de las empresas de esta obligación.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

### **Artículo 38. Indemnizaciones En Caso De Incapacidad Temporal**

#### **1. ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, abonará ésta al productor la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este convenio más el plus de asistencia, las partes proporcionales de pagas extras y la antigüedad en su caso.

#### **2. ACCIDENTE NO LABORAL O ENFERMEDAD COMUN.**

- Si la Incapacidad Temporal deriva de enfermedad o accidente no laboral, la indemnización a que se ha hecho referencia en el apartado 1 de este artículo, jugará desde el primer día de la baja si el productor está en régimen de hospitalización.

- Si no está en régimen de hospitalización, es decir, si está en situación de baja



domiciliaria o ambulatoria, la empresa abonará la diferencia entre la prestación correspondiente a la situación y el salario base más la antigüedad, en su caso, desde el día 8º al 20º. A partir del día 21º esa diferencia será del salario base, más plus de asistencia, partes proporcionales de pagas extras, más antigüedad en su caso.

3. Los productores en situación de baja por cualquiera de estas causas, vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento, por medio de médicos designados por la empresa cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento, perderá el derecho a percibir las indemnizaciones citadas, así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente.

Todo trabajador que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurrida en su servicio a la empresa, quede inválido o incapacitado total o parcial para su trabajo habitual tendrá derecho preferente a ocupar en dicha empresa aquellos puestos de trabajo cuyas facultades le permitan desempeñar.

### **Artículo 39. Premio De Natalidad**

La Empresa abonará un premio de natalidad en la cuantía de diez días de salario Convenio para todo el personal de la Empresa.

Este premio se hará efectivo por el solo hecho del parto y por cada hijo habido.

## **Capítulo VIII. Clausula De Garantía Salarial**

### **Artículo 40. Clausula De Garantía Salarial Y Revisión Salarial Para El Año 2.008**

En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo al 31 de Diciembre del 2.008, supere el dos por ciento (2%), correspondiente al I.P.C. previsto para el año 2.008 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, con efectos desde el 1 de Enero del 2.008. Esta revisión afectará a los conceptos económico siguientes: Salario Base, Pluses Salariales y Extrasalariales, Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones.

A los efectos mencionados en los párrafos anteriores, en fecha oportuna, se reunirá la Comisión Paritaria del presente convenio para su aplicación efectiva, elaborando las tablas correspondientes.

## **Capitulo IX. Compensación Y Absorción; Pago Del Salario; Recibo Del Salario**

### **Artículo 41. Absorción Y Compensación**



1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tienen el carácter de mínimas.

2.- A la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

#### **Artículo 42. Pago De Las Percepciones Económicas**

1.- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2.- Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso, tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3.- El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4.- Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5.- El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **Artículo 43. Recibo De Salario**

Las Empresas deberán hacer figurar debidamente especificados en el recibo de salarios todos y cada uno de los conceptos devengados por el trabajador, así como las deducciones legales y las pactadas por Convenio.



Para dar mayor efectividad a lo pactado se considerará nulo, y por tanto no sujeto a absorción o, en su caso, a compensación, aquellas cantidades que no figuren en dichos recibos oficiales.

## Capítulo X Tiempo De Trabajo

### Artículo 44. Jornada

1. La jornada ordinaria anual será durante el período de vigencia del presente convenio de 1.746 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio.

3. El calendario laboral para el año 2.008 figura como Anexo V, en el que se recogen como fiestas locales los dos días que corresponden a la ciudad de Cádiz, fiestas que serán sustituidas en cada localidad por las suyas propias. En dicho calendario figuran como jornadas no laborales los días 24, 26 y 31 de diciembre.

Los días 19, 18 y 19 de Marzo de 2008, Lunes, Martes y Miércoles Santo, la jornada será de 8.00 horas a 14:00 horas.

4. Durante los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero se faculta a las empresas para iniciar la jornada de trabajo a las 8'30 horas de la mañana, con el fin de acomodar la misma a la existencia de luz natural.

5. Durante la vigencia del presente convenio regirá una jornada de verano que abarcará el período comprendido desde el 1 de Julio hasta el 31 de Agosto.

La jornada de verano será de 07'30 a 14'30 horas, de lunes a jueves, con una interrupción de 15 minutos para tomar el bocadillo, siendo en este período de verano la jornada de los viernes de 08'00 a 13'00 horas, durante los días 4, 11, 18 y 25 de Julio y el 1, 8, 22 y 29 de Agosto.

6. No obstante lo contenido en los números 3, 5 y 6 del presente artículo, los empresarios y los representantes legales de los trabajadores podrán establecer, en los centros de trabajo antes del día 30 de Enero de cada año, diferente distribución de la jornada anual, sin que pueda sobrepasar en el año las horas de trabajo establecidas en el apartado 1 de este artículo, ni de nueve horas ordinarias diarias de trabajo.

7. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el Convenio Provincial o en el propio centro de trabajo.

### Artículo 45 Prolongación De La Jornada

El trabajo de los operarios



con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

#### **Artículo 46. Turnos De Trabajo**

1.- Las empresas podrán establecer, turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el art. 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las empresas, que por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3.- En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del art. 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4.- En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

#### **Artículo 47. Recuperación De Horas No Trabajadas**

El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 87 del Convenio General del Sector.

En cualquier caso, las empresas vendrán obligadas a satisfacer sin derecho a recuperación, un máximo de doce días de inclemencia al año. Comprenderá este

derecho un día al mes, acumulables durante el período de un año a que se ha hecho referencia. La acumulación será proporcional al tiempo que el productor lleve en la empresa.

Será obligación de los productores la presencia y permanencia en la obra.

#### **Artículo 48. Vacaciones**

1. El personal afectado por el presente Convenio Provincial, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de TREINTA (30) días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.



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

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

8. Las vacaciones se retribuirán conforme se determina en el Anexo II del presente Convenio.

#### **Artículo 49. Permisos Y Licencias**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, aumentándose en un día por cada año de antigüedad del trabajador hasta un máximo de veinte en total.

b) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores extranjeros no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores extranjeros no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días señalados.

e) Tres días naturales, por enfermedad, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



f) Un día para la asistencia a entierros de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado reconocido.

i) Tres días al año para la obtención del D.N.I., pasaporte o carnet de conducir sin posibilidad de usar más de un día en cada una de estas gestiones.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2.- Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1.- del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre





en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

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

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

## **Capítulo XI. Movilidad Funcional**

### **Artículo 50. Cambio De Puesto De Trabajo**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

### **Artículo 51. Trabajos De Superior Categoría**

1.- Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2.- Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3.- Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4.- Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5.- Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

### **Artículo 52. Trabajos De Inferior Categoría**

1.- La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2.- A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de averías o fuerza mayor.

3.- Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

### **Artículo 53. Personal Con Capacidad Disminuida**

- 1.- El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
- 2.- Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y, en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.
- 3.- El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### **Artículo 54. Trabajos Susceptibles De Originar Un Perjuicio Para La Salud Sin Merma De La Capacidad Laboral**

- 1.- Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del Médico de la Empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimiento y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a ésta.
- 2.- Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

### **Capítulo XII. Movilidad Geográfica**

#### **Artículo 55. Dietas**

- 1.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.- Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes,

solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

5.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero, en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6.- El importe de la dieta completa y de la media dieta será, durante la vigencia del presente Convenio, de 40,17 euros y 13,39 euros, respectivamente.

#### **Artículo 56. - Locomoción.-**

1.- Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

2.- Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transportes, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio.

### **Capítulo XIII. Extinción De La Relación Laboral**

#### **Artículo 57. Causas Y Efectos De La Extinción**

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de este Convenio.

#### **Artículo 58. Ceses**

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

### **Artículo 59.- Finiquitos.-**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VI de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Provincial de la Construcción (F.A.E.C.) tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal (F.A.E.C.) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriores expresados.

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

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

### **Artículo 60. Jubilación**

1. Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 16, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 17 del presente Convenio.



3. Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas que incorpora el Convenio General del Sector en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación

Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

Por otro lado con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual las partes firmantes incluyen una mejora en las condiciones retributivas del sector que redundará en la calidad de su empleo.

4. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

## **Capítulo XIV. Temas Sindicales**

### **Artículo 61. Representación Unitaria**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses, computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de Septiembre.

c) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en cada centro



de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación podrán acumular trimestralmente, el crédito de horas sindicales retribuidos que otorga el Estatuto de los

Trabajadores con la escala que establece. Así mismo, los representantes legales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75% de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

### **Artículo 62. Representación Sindical**

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

### **Artículo 63. Elecciones Sindicales (Trabajadores No Fijos De Plantilla)**

En las empresas o centros de trabajo en los que se hayan celebrado o celebren Elecciones Sindicales, a tenor de lo establecido en el Artículo 72 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará la duración de los contratos de trabajo de los elegidos mientras existan trabajos de su especialidad y permanezcan en alta, al menos, seis de los representados, sin que en ningún caso esta prórroga tenga que suponer el pase a fijo de plantilla.

### **Artículo 64. Responsabilidad De Los Sindicatos**

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

### **Artículo 65. Boletines De Cotización A La Seguridad Social**

Las Empresas están obligadas a entregar copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 66. Información Laboral Y Sindical**



Para exclusiva información de los trabajadores del centro de trabajo, las empresas facilitarán un tablón de anuncios a fin de que los representantes de los trabajadores puedan informar de las materias laborales y sindicales que crean oportuno, fuera de las horas de trabajo.

### **Artículo 67. Asambleas En Los Centros De Trabajo**

Los trabajadores fuera de la jornada de trabajo y previa autorización del empresario, podrán realizar, en su centro de trabajo, asambleas, comprometiéndose por escrito la Central a la que pertenezcan los trabajadores solicitantes, al mantenimiento del orden y responsabilizándose de cualquier alteración que pudiera producirse.

### **Artículo 68. Cuota Sindical En Nomina**

De acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical, las Empresas y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio, descontarán, en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones hasta la indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiere.

## **Capitulo XV. Fondo Económico Y Asistencial**

### **Artículo 69. Fondo Económico Y Asistencial**

Todas aquellas empresas, personas físicas o jurídicas, que pertenezcan al sector de la Construcción de la provincia de Cádiz y cuyos trabajadores estén sujetos al Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Cádiz, están obligadas a realizar una contribución mensual al Fondo Económico y Asistencial de la Construcción.

Dicha contribución se devenga el último de cada mes y está formada por una aportación a cargo de la empresa de 0'22 euros por trabajador y día laborable y otra a cargo de cada trabajador de 0'13 euros por día laborable. Se tomará como número total de trabajadores de la empresa la cantidad consignada en el TC-2 del mes que corresponda. El número de días laborables será el promedio mensual calculado de acuerdo con el calendario laboral del año en curso del Convenio Colectivo.







No obstante lo anterior, la empresa podrá optar, alternativamente, por otro Sistema de cotización, por el que deberá ingresar mensualmente 0,35 euros por cada “día efectivamente trabajado” al mes por cada uno de sus trabajadores. De estos 0,35 euros, la empresa deberá aportar 0,22 euros por día efectivamente trabajado mientras que el trabajador deberá aportar 0,13 euros por día efectivamente trabajado.

La obligación directa de la liquidación de la contribución mensual corresponde a la empresa, tanto en lo que se refiere a su aportación como a la de sus trabajadores, deduciéndosela a éstos en el correspondiente recibo de salarios.

El ingreso se efectuará dentro del mes siguiente al de devengo, entre el primer y último día hábil de cada mes, por mensualidades vencidas y en un solo acto, es decir un solo ingreso por el importe total. Se especificará en la entidad financiera donde se realice el ingreso la siguiente información: NIF o CIF (según corresponda) de la empresa, apellidos y nombre o razón social y mes al que corresponde el ingreso efectuado.

Las cuentas corriente a nombre de la “Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio de la Construcción de Cádiz - Fondo Económico y Asistencial de la Construcción” donde se podrá efectuar el ingreso, son las siguientes:

C/C 2103 4000 65 3300039947— UNICAJA, Oficina Principal de Cádiz.

C/C 2071 1200 11 0004363039— CAJASOL, Oficina Principal JEREZ.

C/C 0182 1600 20 0200124927— BBVA

Se remitirá mensualmente al Fondo Económico y Asistencial, por correo, fax o e-mail, el Boletín de cotización, cuyo modelo facilitará la entidad, y el TC2 del mes correspondiente. La empresa que opte por el sistema de “días efectivamente trabajados” deberá remitir al Fondo, además del Boletín de cotización y el TC-2, la relación nominal de trabajadores en que figure el número de días efectivamente trabajados por cada uno de ellos.

Las empresas deben facilitar sus datos identificativos al Fondo Económico y Asistencial mediante la cumplimentación de un formulario de afiliación que deberá ser facilitado por la Entidad. Toda empresa que modifique algún dato identificativo deberá informarlo a través de cualquier medio escrito a su disposición: correo, fax o e-mail.

Las ayudas de natalidad y la indemnización por muerte en accidente laboral que constituyen prestaciones de este Fondo Económico y Asistencial, no exime de lo contenido en los artículos 39 y 37, sino que por el contrario se adicionarían a lo que en dichos preceptos se contiene.



## Disposiciones Adicionales

### PRIMERA.- CONVENIO GENERAL ESTATAL.

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General Estatal, publicado en el BOE nº 197, de 17 de agosto de 2007.

### EGUNDA.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por ocho miembros, designados por mitad por cada una de las partes sindical y empresarial y con las funciones que a continuación se enumeran:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Recibir informes y constatar, cuando se den los supuestos previstos en el artículo 16, apartado quinto, en los casos de paralización temporal de una obra.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

### PROCEDIMIENTO DE FUNCIONAMIENTO:

1) El Empresario o trabajador que lo estime oportuno, podrá dirigirse a la Comisión, por escrito, remitiéndolo a la sede de la Federación Provincial de Agrupaciones de Empresarios de la Construcción (calle Hibiscos nº 1 de Cádiz) o de los Sindicatos

Comisiones Obreras (Avda. Andalucía nº 6-4º de Cádiz) o Unión General de Trabajadores (Avda. Andalucía nº 6-6º de Cádiz), planteando la cuestión que estime debe conocer y resolver la Comisión Paritaria.

2) El escrito a la Comisión Paritaria deberá tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del problema.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.





c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3) El receptor del escrito lo comunicará a la otra parte en el plazo de cuarenta y ocho horas y, en el término de quince días, celebrarán reunión, fijada de común acuerdo, para estudiar el tema planteado.

4) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y documentación estime pertinente para una mejor o mas completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5) La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver la cuestión solicitada, teniendo la parte patronalo y sindical un solo voto, cada una, cualquiera que sea el número de los asistentes. Tanto si se logra acuerdo como caso contrario, o si se entendiera que el tema no corresponde a la Comisión, se redactará escrito de contestación que se hará llegar al iniciador del procedimiento y, en su caso,

se elevará consulta a la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector.

Integran esta Comisión Paritaria los siguientes vocales:

#### SOCIALES TITULARES

D. Antonio Barrera Soria (CC.OO.).

D. Agustín González Bornes (CC.OO.).

D. Manuel Diaz Carrasco (U.G.T.)

D. Victor Manuel Pérez Pecino (U.G.T.)

#### EMPRESARIOS TITULARES

D. Emilio Corbacho Domínguez.

D. Javier Alvarez-Ossorio Benitez.

D. Jorge Fernández Portillo Pardo de Donlebún.

D. Enrique Moreno Durán.

#### SOCIALES SUPLENTE





D. Juan Benitez Ortega (CC.OO.).

D. Manuel Caballero Cala (CC.OO.).

D. Israel Pérez Morón (U.G.T.)

D. Alfredo Jimenez Valero (U.G.T.)

#### EMPRESARIOS SUPLENTE

D. José Castellano Moreno.

D. Luis Rivera Molina.

D. Javier González Tello.

#### **Tercera.- Comision Paritaria De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

1. La Comisión Paritaria del Convenio a que se refiere la anterior Disposición Adicional, actuará como Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Construcción.

2. Dependerá de la Comisión Paritaria Nacional de esta materia (artículo 110 del Convenio General del sector) y coordinará sus acciones, a nivel provincial, con las que, con carácter estatal, se lleven a cabo.

3. Esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, provincial, concreta sus funciones en analizar la situación de la Construcción en materia de Seguridad y salud en el Trabajo, limitada al ámbito provincial, para promover las medidas necesarias para su mejoramiento, con el objeto fundamental de concienciar a todos en esta materia y reducir la siniestralidad.

4. Para lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Título II del Libro II del Convenio General Estatal, publicado en el BOE nº 197, de 17 de agosto de 2007.

#### CUARTA.- INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS.

A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de Minusválidos, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

#### QUINTA.- FORMACION CONTINUA.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Libro I del Convenio General Estatal,



publicado en el BOE nº 197, de 17 de agosto de 2007.

**SEXTA.- COMISION PARA LOS SUBSECTORES DEL YESO Y LA ESCAYOLA.**

Se constituye una Comisión paritaria integrada por tres miembros de FAEC y tres miembros de los sindicatos FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT, con la finalidad específica de que, durante la vigencia del presente Convenio, regule las relaciones laborales en los citados subsectores. Dicha Comisión se dividirá en dos subcomisiones que abordarán, respectivamente, cuanto se refiera a la contratación del personal, la primera y, la segunda, las condiciones de trabajo y los aspectos salariales en el marco de la legalidad y de la voluntad negociadora de las partes.

Los acuerdos a que se lleguen se integrarán en el Convenio que iniciará su vigencia en el próximo 2009.

**SÉPTIMA.- INDEMINIZACIONES APLICABLES A LOS CONTRATOS VIGENTES EN EL MOMENTO DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE CONVENIO.**

Los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del IV Convenio General del Sector, (BOE nº 197, de 17 de agosto de 2007), que inicia su vigencia a los 20 días de su publicación, mantendrán la indemnización prevista en el

momento de su celebración y hasta la fecha de su entrada en vigor, momento a partir del cual se aplicará el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente convenio.

**OCTAVA.- REGULACIÓN I.T. 2009.**

Se constituye una comisión paritaria para clarificar distintos y confusos supuestos de hecho que integran el artículo del presente Convenio referidos a las múltiples situaciones en que juega la incapacidad temporal con tratamiento diverso en cada uno de ellos.

Los acuerdos a que dicha comisión se integran en el Convenio que iniciaran su vigencia en el próximo 2009.

**Disposición Final**

**PRIMERA.- ABONO DE LOS ATRASOS DERIVADOS DE LA SUBIDA**

**DEL CONVENIO.-**

Teniéndose en cuenta lo avanzado del año, las partes firmantes del presente Convenio recomiendan a las empresas que los abonos de los atrasos, derivados de la subida del Convenio, lo efectúen con la mayor prontitud posible. En todo



caso los mismos deberán estar abonados una vez transcurrido 15 días desde la publicación del texto del Convenio en el B.O.P.

## **Anexo I**

### **Tabla De Niveles Y Categorías Profesionales**

I.- Personal Directivo.

II.- Personal Titulado Superior.

III.- Personal Titulado medio, Jefe Administrativo de 1ª, Jefe de Sección de Organización de 1ª.

IV.- Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

V.- Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.

VI.- Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de piedra y mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

VII.- Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª., Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

VIII.- Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio.

X.- Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudante de oficio, Especialista de 1ª.

XI.- Especialista de 2ª, Peón Especializado.

XII.- Peón Ordinario, Limpiador/a.

XIII.- Botones y Pinches de 16 a 18 años.

## **Anexo II**

### **Tabla Salarial Año 2.008**



NIVEL	SALARIO BASE	PLUS EXTRAS.	PLUS ASISTEN.	PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	RETRIBUCION
DIA	DIA/TRABAJADO	DIA/TRABAJADO	JUNIO	DICIEMBRE	DE VACACIONES	
II	54,88	5,00	5,05	2.562,00	2.562,00	2.562,00
III	39,49	5,00	5,05	1.844,62	1.844,62	1.844,62
IV	38,50	5,00	5,05	1.797,40	1.797,40	1.797,40
V	37,30	5,00	5,05	1.742,43	1.742,43	1.742,43
VI	34,60	5,00	5,05	1.615,28	1.615,28	1.615,28
VII	32,63	5,00	5,05	1.523,65	1.523,65	1.523,65
VIII	32,03	5,00	5,05	1.496,47	1.496,47	1.496,47
IX	31,10	5,00	5,05	1.454,26	1.454,26	1.454,26
X	30,37	5,00	5,05	1.417,03	1.417,03	1.417,03
XI	29,87	5,00	5,05	1.393,73	1.393,73	1.393,73
XII	29,54	5,00	5,05	1.379,28	1.379,28	1.379,28
XIII	21,83	5,00	5,05	1.019,48	1.019,48	1.019,48

### Anexo III

#### Valor Horas Extraordinarias Año 2.008 Cuantías Para Añadir A La Primera Columna Según Antigüedad Consolidada Al 21-11-96

NIVEL	SIN	Desde	Desde	Desde	Desde	Desde	Desde
	ANTIGUEDAD	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
II	21,71	0'70	1'39	2'36	3'33	4'30	5'28
III	15,51	0'50	0'99	1'69	2'39	3'08	3'78
IV	15,16	0'49	0'97	1'65	2'33	3'01	3'69
V	14,58	0'47	0'93	1'59	2'24	2'90	3'55
VI	13,43	0'43	0'86	1'46	2'06	2'66	3'26
VII	12,71	0'41	0'81	1'38	1'95	2'52	3'10
VIII	12,39	0'40	0'79	1'35	1'91	2'46	3'02
IX	11,93	0'38	0'76	1'30	1'83	2'37	2'90
X	11,59	0'37	0'75	1'26	1'79	2'30	2'82
XI	11,22	0'36	0'72	1'22	1'72	2'22	2'72
XII	11,03	0'35	0'71	1'20	1'69	2'19	2'69

### Anexo IV - 1

#### Cuantía Día - Antigüedad Consolidada Al 21-11-96



NIVEL Nº AÑOS	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2	1,12	0,79	0,78	0,74	0,68	0,64	0,62	0,59	0,57	0,53	0,53
3	1,68	1,19	1,17	1,11	1,02	0,96	0,93	0,88	0,86	0,81	0,79
4	2,24	1,59	1,55	1,48	1,36	1,27	1,24	1,18	1,14	1,07	1,06
5	2,55	1,81	1,77	1,68	1,55	1,45	1,41	1,35	1,30	1,22	1,21
6	2,86	2,03	1,98	1,89	1,74	1,63	1,59	1,51	1,47	1,37	1,36
7	3,17	2,25	2,20	2,09	1,94	1,82	1,76	1,68	1,63	1,52	1,51
8	3,49	2,48	2,42	2,30	2,13	2,00	1,94	1,85	1,79	1,67	1,66
9	3,80	2,70	2,63	2,51	2,31	2,17	2,10	2,01	1,94	1,82	1,80
10	4,12	2,92	2,85	2,72	2,50	2,35	2,28	2,18	2,10	1,97	1,95
11	4,43	3,14	3,07	2,92	2,69	2,53	2,45	2,34	2,27	2,12	2,10
12	4,74	3,37	3,28	3,13	2,88	2,71	2,63	2,51	2,43	2,27	2,25
13	5,05	3,59	3,50	3,33	3,08	2,89	2,80	2,68	2,59	2,42	2,40
14	5,37	3,81	3,71	3,55	3,26	3,07	2,97	2,84	2,74	2,57	2,54
15	5,69	4,03	3,93	3,75	3,45	3,25	3,14	3,01	2,90	2,72	2,69
16	6,00	4,26	4,15	3,95	3,64	3,43	3,32	3,17	3,07	2,87	2,84
17	6,31	4,48	4,36	4,16	3,83	3,61	3,49	3,34	3,23	3,02	2,99
18	6,62	4,70	4,58	4,36	4,03	3,79	3,67	3,51	3,39	3,17	3,14
19	6,94	4,92	4,80	4,58	4,21	3,96	3,83	3,67	3,54	3,32	3,28
20	7,25	5,14	5,01	4,78	4,40	4,14	4,01	3,83	3,70	3,47	3,43
21	7,57	5,37	5,23	4,99	4,59	4,32	4,18	4,00	3,86	3,62	3,58
22	7,88	5,59	5,45	5,19	4,78	4,50	4,36	4,17	4,03	3,77	3,73

NIVEL Nº AÑOS	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
23	8,19	5,81	5,66	5,40	4,98	4,68	4,53	4,34	4,19	3,92	3,88
24	8,51	6,03	5,88	5,61	5,16	4,86	4,70	4,50	4,34	4,07	4,01
25	8,82	6,26	6,09	5,82	5,35	5,04	4,87	4,66	4,50	4,23	4,17
26	9,14	6,48	6,31	6,02	5,54	5,22	5,05	4,83	4,66	4,38	4,32
27	9,45	6,70	6,53	6,23	5,73	5,40	5,22	5,00	4,83	4,53	4,47
28	9,76	6,92	6,74	6,43	5,93	5,58	5,40	5,17	4,99	4,68	4,62
29	10,08	7,15	6,96	6,65	6,11	5,75	5,57	5,32	5,14	4,83	4,75
30	10,39	7,37	7,18	6,85	6,30	5,93	5,74	5,49	5,30	4,98	4,90
31	10,70	7,59	7,39	7,06	6,49	6,11	5,91	5,66	5,46	5,13	5,05
32	11,02	7,81	7,61	7,26	6,68	6,29	6,09	5,83	5,63	5,28	5,20
33	11,33	8,04	7,83	7,46	6,88	6,47	6,26	6,00	5,79	5,43	5,36
34	11,65	8,26	8,04	7,68	7,06	6,65	6,43	6,15	5,94	5,58	5,49
35	11,96	8,48	8,26	7,89	7,25	6,83	6,61	6,32	6,10	5,73	5,64
36	12,27	8,70	8,47	8,09	7,44	7,01	6,78	6,49	6,26	5,88	5,79
37	12,59	8,93	8,69	8,29	7,63	7,19	6,95	6,66	6,42	6,03	5,94
38	12,90	9,15	8,91	8,50	7,83	7,37	7,13	6,83	6,59	6,18	6,09
39	13,22	9,37	9,12	8,71	8,01	7,54	7,30	6,98	6,74	6,33	6,23
40	13,53	9,59	9,34	8,92	8,20	7,72	7,47	7,15	6,90	6,48	6,38

La fracción de 6 meses o más, se contabiliza como año completo.

## Anexo IV - 2

### Cuantía Antigüedad Consolidada Que Se Adiciona A Cada Paga Extra Y Vacaciones Al 21-Xi-96





NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2	50,30	35,70	34,89	33,27	30,56	28,67	27,86	26,50	25,69	24,07	23,80
3	75,46	53,55	52,34	49,90	45,85	43,00	41,79	39,76	38,54	36,11	35,70
4	100,61	71,40	69,78	66,53	61,12	57,34	55,71	53,01	51,39	48,14	47,60
5	114,73	81,41	79,51	75,84	69,67	65,40	63,50	60,47	58,58	54,90	54,25
6	128,84	91,41	89,25	85,14	78,22	73,46	71,29	67,94	65,77	61,66	60,91
7	142,96	101,42	98,99	94,44	86,76	81,52	79,08	75,40	72,97	68,43	67,56
8	157,08	111,43	108,72	103,75	95,31	89,57	86,87	82,87	80,16	75,19	74,21
9	171,20	121,43	118,46	113,05	103,85	97,63	94,66	90,33	87,36	81,95	80,87
10	185,32	131,44	128,20	122,35	112,40	105,69	102,45	97,80	94,55	88,71	87,52
11	199,43	141,45	137,93	131,66	120,95	113,75	110,24	105,26	101,75	95,47	94,17
12	213,55	151,46	147,67	140,96	129,49	121,81	118,03	112,73	108,94	102,23	100,83
13	227,67	161,46	157,41	150,27	138,04	129,87	125,82	120,19	116,13	108,99	107,48
14	241,79	171,47	167,14	159,57	146,59	137,93	133,60	127,65	123,33	115,75	114,13
15	255,90	181,48	176,88	168,87	155,13	145,99	141,39	135,12	130,52	122,52	120,79
16	270,02	191,48	186,61	178,18	163,68	154,05	149,18	142,58	137,72	129,28	127,44
17	284,14	201,49	196,35	187,48	172,23	162,11	156,97	150,05	144,91	136,04	134,09
18	298,26	211,50	206,09	196,78	180,77	170,17	164,76	157,51	152,10	142,80	140,75
19	312,38	221,50	215,82	206,09	189,32	178,23	172,55	164,98	159,30	149,56	147,40
20	326,49	231,51	225,56	215,39	197,87	186,29	180,34	172,44	166,49	156,32	154,05
21	340,61	241,52	235,30	224,69	206,41	194,35	188,13	179,91	173,69	163,08	160,70
22	354,73	251,52	245,03	234,00	214,96	202,41	195,92	187,37	180,88	169,85	167,36
23	368,85	261,53	254,77	243,30	223,50	210,47	203,71	194,84	188,07	176,61	174,01
24	382,96	271,54	264,51	252,61	232,05	218,53	211,50	202,30	195,27	183,37	180,66
25	397,08	281,54	274,24	261,91	240,60	226,59	219,29	209,77	202,46	190,13	187,32
26	411,20	291,55	283,98	271,21	249,14	234,65	227,07	217,23	209,66	196,89	193,97
27	425,32	301,56	293,71	280,52	257,69	242,71	234,86	224,69	216,85	203,65	200,62
28	439,44	311,56	303,45	289,82	266,24	250,77	242,65	232,16	224,05	210,41	207,28
29	453,55	321,57	313,19	299,12	274,78	258,83	250,44	239,62	231,24	217,18	213,93
30	467,67	331,58	322,92	308,43	283,33	266,89	258,23	247,09	238,43	223,94	220,58
31	481,79	341,59	332,66	317,73	291,88	274,95	266,02	254,55	245,63	230,70	227,24
32	495,91	351,59	342,40	327,03	300,42	283,00	273,81	262,02	252,82	237,46	233,89
33	510,02	361,60	352,13	336,34	308,97	291,06	281,60	269,48	260,02	244,22	240,54
34	524,14	371,61	361,87	345,64	317,51	299,12	289,39	276,95	267,21	250,98	247,20
35	538,26	381,61	371,61	354,95	326,06	307,18	297,18	284,41	274,40	257,74	253,85
36	552,38	391,62	381,34	364,25	334,61	315,24	304,97	291,88	281,60	264,51	260,50
37	566,50	401,63	391,08	373,55	343,15	323,30	312,75	299,34	288,79	271,27	267,16
38	580,61	411,63	400,81	382,86	351,70	331,36	320,54	306,80	295,99	278,03	273,81
39	594,73	421,64	410,55	392,16	360,25	339,42	328,33	314,27	303,18	284,79	280,46
40	608,85	431,65	420,29	401,46	368,79	347,48	336,12	321,73	310,37	291,55	0,29

### Anexo V

### Cuadro Horario Vigente Desde El 1 De Enero Al 31 De Diciembre De 2008

MES / DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENERO	F	8	8	8	S	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	
FEBRERO	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	
MARZO	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	
ABRIL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	
MAYO	F	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	
JUNIO	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	
JULIO	7	7	7	S	S	D	7	7	7	7	S	D	7	7	7	S	D	7	7	7	S	D	7	7	7	S	D	7	7	7	
AGOSTO	S	S	D	7	7	7	7	S	S	D	7	7	7	7	F	S	D	7	7	7	7	S	S	D	7	7	7	7	7	S	D
SEPTIEMBRE	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	
OCTUBRE	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	
NOVIEMBRE	F	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	
DICIEMBRE	8	8	8	8	8	F	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	P	F	P	S	D	8	8

Los días señalados como Fiestas Locales corresponden a la ciudad de Cádiz; fiestas que serán sustituidas en cada municipio por las que tengan en el mismo



oficialmente F= Fiestas. FL = Fiesta Local. Cádiz. P= Jornada no laboral S= Sábado. D= Domingo

## Anexo VI

### Modelo De Recibo De Finiquito De La Relacion Laboral

Núm. \_\_\_\_\_

Fecha de expedición \_\_\_\_\_

#### RECIBO DE FINIQUITO

D. \_\_\_\_\_ que ha trabajado en la Empresa \_\_\_\_\_ desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ con la categoría de \_\_\_\_\_ declaro que he recibido de ésta la cantidad de \_\_\_\_\_ euros en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestado expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con ello con la Empresa.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

El trabajador,

El trabajador (1) \_\_\_\_ usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por \_\_\_\_\_.

#### SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

## Anexo VII

### Modelo De Documento De Ampliación Del Contrato Fijo De Obra





EMPRESA \_\_\_\_\_.

TRABAJADOR \_\_\_\_\_.

CATEGORÍA \_\_\_\_\_.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2.007 (BOE nº 197, de 17 de agosto de 2007), de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " \_\_\_\_\_ " a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_\_\_.

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

El trabajador, La empresa,

