



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

Capítulo I. Ámbito funcional.

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas comprendidas en el Anexo I del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011, el cual se une a este Convenio como Anexo I.

En lo no regulado por este Convenio se estará lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 que actuará como norma supletoria.

Ámbito territorial.

Artículo 2.

Este Convenio se aplicará a todos los Centros de Trabajo de las Empresas que, comprendidas en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situadas en esta Provincia, aún cuando el domicilio social de la empresa radique en otra distinta.

Ámbito personal.

Artículo 3.

El presente Convenio afecta a todo el personal de las empresas comprendidas en su ámbito funcional.

Entrada en vigor y duración.

Artículo 4.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.009 y deberá ser presentado a la Autoridad Laboral competente, al sólo efecto de registro, dentro del plazo de 10 días, a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Su vigencia será de 1 año (desde 1 de Enero de 2.009 hasta 31 de Diciembre de 2.009).

Los incrementos económicos que se produzcan con efecto del 1 de Enero de 2.009 con respecto a las tablas de 2008 deberán abonarse en el plazo máximo de un mes desde la fecha de publicación del Convenio.

Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a



la otra parte la revisión del mismo, por escrito y con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a Delegación Provincial de Empleo. En caso de no efectuarse denuncia, sus conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el I.P.C. en los doce meses de su vigencia.

Compensación y absorción.

Artículo 5.

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

A la entrada en vigor de este Convenio las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

Vinculación a la totalidad.

Artículo 6.

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

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los artículos contenidos en este Convenio, el mismo quedara sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Clausula de garantía.

Artículo 7.

En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de Diciembre de 2.009, supere el dos por ciento (2%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento con efecto retroactivo de 1 de Enero de 2009. Dicho incremento servirá de base para la negociación colectiva siguiente.





Dicha revisión afectará a los conceptos de salario base, pagas extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Garantías personales.

Artículo 8.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio.

Comisión mixta de interpretación.

Artículo 9.

A la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación que será presidida por la persona que, por mayoría, designe dicha Comisión.

Serán Vocales de la misma, tres miembros de las Organizaciones Sindicales firmantes, y otros tres de la representación Empresarial, designados por cada parte deliberadora del Convenio, de entre los que han formado parte de la Comisión del mismo, como titulares o como suplentes. Figurará como Secretario el del Convenio actual.

Artículo 10.

Las funciones que a dicha Comisión se asignan son las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Decidir sobre la inaplicación del régimen salarial a propuesta de la empresa o de los representantes de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el Art. 82.3 del RDL 1/1995 de 24 de Marzo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el régimen de inaplicación se estará a lo dispuesto en el Art. 95 del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011.

- e) Celebrar reuniones con una periodicidad bimensual como mínimo, sin perjuicio de convocarlas con carácter extraordinario cuando la importancia y urgencia del caso lo requiera, para tratar los problemas que se presenten en cuanto a





contratación, fraude, intrusismo y cualquier otro asunto relacionado con la aplicación de Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción competente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C. II) y de su Reglamento de Aplicación, publicados en el B.O.E. de 26 de febrero de 2001, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (CGSC), con el alcance previsto en el propio A.S.E.C. II, así como en el ámbito del Convenio Provincial.

Productividad y tablas de rendimientos.

Artículo 11.

Continuarán en vigor, en tanto no se aprueben otras a nivel nacional y previa reunión de la Comisión Paritaria para su aplicación, las tablas de rendimientos aprobadas para la construcción y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia, número 14, de 18 de Enero de 1.979, debiéndose entender que se ejecutarán teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 12. Retribución.

La retribución de cada trabajador estará integrada, entre otros, por los siguientes conceptos salariales:

? Salario Base.

? Complemento personal de Antigüedad consolidada, cuando proceda.

? Plus de Asistencia.

? Gratificaciones Extraordinarias.

? Horas Extraordinarias, cuando se realicen.

- Plus de Toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y altura, en su caso.



- Plus de discapacidad.

- Plus de gruista.

Cuantía de los conceptos retributivos.

Artículo 13. Salario base.

El Salario Base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en las tablas salariales que se unen como ANEXO II al mismo.

La cuantía del Salario Base se devengará por jornada laboral, percibiéndose también los sábados y domingos, en proporción a los días trabajados.

Artículo 14. Complemento personal de antigüedad consolidada.

Tras la firma del ASN sobre antigüedad, queda esta como un complemento personal sólo para aquellos trabajadores que la tuvieron devengada a la fecha de 21 de Noviembre de 1996. Para su cálculo como complemento personal los trabajadores afectados calcularán el complemento de antigüedad con arreglo a la siguiente escala:

? A los dos años, el cinco por ciento.

? A los cuatro años, el diez por ciento.

? A los nueve años, el quince por ciento.

? A los catorce años, el veinte por ciento.

? A los diecinueve años, el veinticinco por ciento.

? A los veinticuatro años, el treinta por ciento.

? A los veintinueve años, el treinta y cinco por ciento.

? A los treinta y cuatro años, el cuarenta por ciento.

Ello no obstante, se respetarán los porcentajes que a título individual vinieran disfrutando cada trabajador, sin perjuicio de que al producirse un nuevo devengo por antigüedad, le sea plenamente aplicable la nueva normativa que ahora se establece, siempre que la misma no represente una merma efectiva en los porcentajes que en ese momento el trabajador estuviera percibiendo, en cuyo caso conservará los mismos como condición más beneficiosa.

Los trabajadores que hayan superado el porcentaje del cuarenta por ciento establecido como máximo en el presente convenio, mantendrán dicho porcentaje



como condición personal más beneficiosa.

Los porcentajes establecidos en este artículo se calcularán sobre los salarios base vigente en 31?12?1.983, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia (núm. extraordinario), de 31?10?83.

Artículo 15. Plus de asistencia.

El indicado plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible determinándose su cuantía en las tablas salariales del Anexo II, de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

? 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. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se determina en las tablas salariales del Anexo II. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Art. 45 del Estatuto de los trabajadores.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, 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.

Artículo 17. Proporcionalidad en devengo de las pagas extraordinarias.

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

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

- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte

proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus 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 18. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias, 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. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinan en las tablas del Anexo IV. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. En el supuesto de que se realizara esta compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 19. Pluses de toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y altura.

Sobre estos pluses se estará a lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 20. Plus por discapacidad.

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

Grados de discapacidad natural	Importe bruto por mes
comprendido entre el:	de complemento:
13% y 22%	18.22 €



23% y 32%	25.71 €
33% o superior	36.43 €

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, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 21. Plus de gruista.

Atendiendo a la necesaria obtención del carnet homologado de operador de grúa torre se establece un complemento salarial de cualificación y especialización de 9.41€ por día efectivamente trabajado siendo este complemento absorbible y compensable con las retribuciones actualmente recibida sobre salario de convenio por conceptos distintos a horas extras o excesos de jornada.

Capítulo III. Organización del trabajo: contratación.

Artículo 22. Ingreso en el trabajo.

El ingreso al trabajo se podrá realizar de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el Convenio General del Sector.

A. Contrato fijo de plantilla 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.

B. Contrato fijo de obra es el que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formulará siempre por escrito en el modelo que figura como anexo V de este convenio.

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

Primero. 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.

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

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculadas sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, 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.

Segundo. No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los centros de trabajos sucesivos, durante un período máximo de 3 años consecutivos (salvo que los trabajos de su especialidad en a última obra se prolonguen más allá de dicho término) sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de 3 años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de 3 años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

En cuanto a lo previsto del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

El acuerdo expreso para la prestación de servicio en centros de trabajos sucesivos se formalizará a través del documento que figura como Anexo VI de este convenio.

Tercero. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal 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 supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o en su defecto la Comisión Paritaria, dispondrá, 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 para el supuesto segundo.

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

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. (Salario Base, Plus Asistencia, Pagas Extraordinarias y vacaciones).

C. 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 aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo 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 del convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

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 cada 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

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, 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 7,00 por 100 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.

(Salario Base, Plus Asistencia, Pagas Extraordinarias y vacaciones).

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

D. Contrato para la formación.

1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes.

Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

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

3. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera de CGSC 2007-2011.

4. 1º: El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan



cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de aprendizaje o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

2º: Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Trabajadores que lleven más de 3 años sin actividad laboral.
- Personas en situación de exclusión social.
- Los trabajadores que se incorporen como alumnos a los programas de escuela taller, casas de oficio y talleres de empleo.

5. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas que expresamente hayan sido declaradas como especialmente tóxicas, penosas, peligrosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

6. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos para los que se refiere el apartado 4.1º, ni de dos años para los colectivos relacionados en el apartado 4.2º sin perjuicio, de lo establecido en el apartado 10 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. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el Art. 20.4 del CGSC.

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

7. 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.

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

8. La retribución de los trabajadores en formación será la siguiente:

Tablas salariales de trabajadores en formación

(Excepto colectivos del apartado 4.2º de este artículo)

1er año	60%
2º año	70%
3º año	85%

Colectivos del apartado 4.2º de este artículo.

1º año	95%
2º año	100%

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las Tablas salariales.

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

Si en las tablas del convenio provincial existe una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por este, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

9. El plus extrasalarial regulado en el Art. 57 del CGSC 2007-2011 se devengará por los trabajadores en formación en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

10. Toda situación de incapacidad temporal del trabajador en formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo

al que el contrato haya estado suspendido.

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

12. A la terminación del contrato el trabajador en formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 7,00 % de los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

(Salario Base, Plus Asistencia, Pagas Extraordinarias y vacaciones)

13. 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.

Artículo 23. Periodo de prueba.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: 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.

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

Trascurrido 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.

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

Artículo 24. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata o servicios.

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 62 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta como ANEXO VIII de este Convenio Provincial. De dicho documento una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicios trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico sanitario.

Artículo 25. Jornada laboral.

La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 2.009, 1.738 horas.



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

La distribución horaria se hará semanalmente, de lunes a viernes, no trabajándose los sábados. Las empresas que por necesidades de mantenimiento de maquinaria o similares, tuvieran necesidad de trabajar el sábado las horas precisas para estos fines, podrán efectuarlo de la forma legalmente establecida.

Para el año 2009 se determina jornada intensiva del 15 de Julio al 31 de Agosto y lunes, martes y miércoles santo en horario de 8:00 a 15:00 horas.

Para los años 2010 a 2011 se establecerá jornada intensiva del 1 de Julio al 31 de Agosto y lunes, martes y miércoles santo.

Se establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario y siempre que se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, podrá ser readaptado en los diferentes centros de trabajo.

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

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.

Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere. Las empresas que por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las 24 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.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del Art. 37 del ETT y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

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.

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

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de 6 horas.

c) Los trabajos en los denominados “cajones de aire comprimido” tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de Enero de 1956.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezca.

Artículo 26. Días no laborales.

Se considerarán días no laborables abonables a todos los efectos, las que se fijan en el Calendario Laboral para la provincia.

Para 2.009, los días 2 de Enero, 5 de Enero, 30 de Abril, 9 de Octubre, 24 de Diciembre, y 31 de Diciembre. La hora restante se establece para el día 14 de Julio de 2009.

Artículo 27. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 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.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales.

El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al



disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

A efectos 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 Incapacidad Temporal.

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

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 la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Anexo II.

Artículo 28. Licencias.

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





1.- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días laborables por nacimiento de un hijo, siendo 4 si ocurriese fuera del lugar de residencia habitual.

2 días naturales por adopción de un hijo y en caso de necesidad de efectuar desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual, 2 días naturales más. En el caso de trabajadores 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) 1 día por matrimonio de hijos y hermanos; en caso de desplazamiento fuera del lugar de residencia, 2 días naturales más.

d) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (es decir, hasta hermanos carnales o políticos): 3 días naturales si el fallecimiento tiene lugar en la localidad de residencia del trabajador; 4 si tuviere que hacer un desplazamiento al efecto dentro de la provincia o provincias limítrofes y 5 si tuviera que hacerlo fuera de dichas provincias.

e) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores 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 antes señalados.

f) Enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días naturales si es en el lugar de residencia. Cuando dichas contingencias afecten a parientes distintos hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, la licencia será de 2 días.

En uno y otro caso si el trabajador necesitara hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Se entenderá que la intervención quirúrgica es grave cuando el internamiento se prevea superior a 48 horas.

g) 1 día por traslado de 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 reconocidos.



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

2.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado anterior el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período de 3 meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La 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, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. 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.

4.- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre 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 párrafo tercero de este artículo.

Artículo 29. Excedencias.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo, por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final del anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial del acogimiento o adopción de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidados de hijos de hasta 3 años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante dicho año.

Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.



Artículo 30. Inclemencias del tiempo.

? Una vez presentado el trabajador en su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir el salario íntegro del día aún cuando no diera comienzo la jornada laboral por inclemencia del tiempo. Así mismo, si la jornada laboral se iniciara, pero debiera ser suspendida por causa del mal tiempo, se abonará completa al trabajador.

Tanto en el caso de no dar comienzo la jornada, como en el de interrupción de ésta después de iniciada, por causa del mal tiempo, el trabajador vendrá obligado a recuperar el tiempo no trabajado, con la sola excepción de nueve horas del mes natural y treinta y seis horas dentro del año, que se considerarán irrecuperables.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, 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 CGSC 2007-2011.

Capítulo IV. Conceptos indemnizatorios plus extrasalarial.

(Plus de Transporte)

Artículo 31.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta que la movilidad de los mismos constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial que queda fijado en las tablas del Anexo II de este Convenio, calculado por día efectivo de trabajo y de cuantía igual para todos los grupos y categorías. Dado su carácter compensatorio no computa ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de junio y navidad, ni para el cálculo del complemento de antigüedad ni horas extraordinarias.

Dietas de desplazamiento.

Artículo 32.

Las dietas que, al amparo del artículo 87 del Convenio General del Sector, deban



percibir los trabajadores, se establecen en la cuantía de 29.48 € para la dieta completa y 8,40 € para la media dieta.

Plus de distancia fuera del casco urbano.

Artículo 33.

El plus de distancia se abonará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y a razón de 0,13 € por kilómetro.

Desgaste de herramientas.

Artículo 34.

Todo trabajador que para efectuar su trabajo aporte herramientas de su propiedad, percibirá por cada día de trabajo, la cantidad 0´22 €.

Ropa de trabajo.

Artículo 35.

Con independencia de la indemnización establecida para este concepto, las empresas afectadas por este convenio entregarán a su personal las prendas de seguridad homologadas oficialmente exigidas por la legislación vigente en cada caso, debiendo el trabajador hacer buen uso de las mismas, y siendo renovadas cuando su deterioro lo haga necesario, previa devolución de las usadas.

En la fecha de entrada al trabajo y cada seis meses de permanencia se entregará un mono para utilizarlo en la jornada de trabajo y se descontará su importe según factura si no supera el período de prueba.

El trabajador está obligado a utilizar el mono durante toda la jornada laboral en aquellos trabajos en los que sea necesario. En el caso de que la empresa no entregara el mono cuando se establece en el párrafo segundo, abonará al trabajador, en el momento de la liquidación, 56,46 € por cada seis meses de permanencia en la empresa.

Capítulo V. Ayudas asistenciales.

Artículo 36. Ayuda a estudios.

Las empresas abonarán para estos fines, del 1 al 5 de octubre de cada año, la cantidad de 30,29 € a cada trabajador por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos.

Esta ayuda se abonará completa a todos los que, reuniendo las condiciones que marca el párrafo anterior, lleven un año de permanencia continuada en la

empresa y proporcionalmente al tiempo trabajado para los de menos de un año de permanencia. A éstos últimos, cuando su contrato termine antes del 1º de octubre, se les abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en el momento del cese.

Situación de incapacidad temporal.

Artículo 37. Accidente laboral y enfermedad profesional.

Las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en esta situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100% del salario base del convenio más el plus de asistencia y la antigüedad consolidada, si procede, así como la prorrata de pagas extraordinarias que se podrá abonar a opción de la empresa durante el período de la baja o en el momento de su devengo.

Artículo 38. Enfermedad común.

En tanto dure el contrato de trabajo, la enfermedad común tendrá la misma consideración que los accidentes laborales en los casos siguientes:

1. Hospitalización y tratamiento en cama, mientras éstos subsistan.
2. Fracturas.
3. Amputaciones de miembros.

En los casos 2 y 3, se abonará también este suplemento durante la convalecencia, sin que pueda exceder de los dos meses, en que se dejará de compensar.

Jubilación.

Artículo 39.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, 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.

Jubilación anticipada.

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

Socorro por fallecimiento e incapacidad permanente y complemento en

caso de hospitalización

Artículo 40.

1.- Muerte natural. Si un trabajador falleciera de muerte natural, es decir, no por accidente laboral, encontrándose vigente el contrato de trabajo, el empresario abonará a los beneficiarios de este trabajador en la Seguridad Social o a los que haya designado el propio trabajador, la cantidad de 1.073,05 €, o una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento en caso de ser superior, con independencia de lo que perciba por parte de otros organismos oficiales.

2.- Muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En este supuesto la empresa abonará la indemnización en el año 2009 de 45.000 €.

3.- Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En este supuesto la empresa abonará la indemnización en el año 2009 de 26.000 €.

Exista o no responsabilidad por parte de la empresa, ésta abonará a los derechohabientes del fallecido las cantidades antes relacionadas, con independencia de lo que por el mismo concepto puedan percibir de otros organismos oficiales. Esta cantidad será considerada a cuenta de cualquier otra que la empresa se vea obligada a abonar a los derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos, por expresa disposición judicial o administrativa dictada a causa del accidente.

4.- Complemento en caso de hospitalización. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio Provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 41. Fallecimiento del trabajador.

Cuando el fallecimiento de un trabajador, bien sea por muerte natural o accidente, se produjere por estar prestando sus servicios a la Empresa fuera de su domicilio habitual, ésta abonará a sus derechohabientes cuantos gastos se produzcan como consecuencia del traslado del cadáver a su lugar de residencia habitual, así como los de un familiar que le acompañe.

Artículo 42. Comisión paritaria provincial de seguridad e higiene del



convenio de la construcción de la provincia de Huelva.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo que contribuya a la mentalización de la importancia de esta materia en el sector de la construcción.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y otros tres de la Organización Empresarial.

El Presidente y Secretario de la misma se elegirán de entre sus miembros en la primera reunión que realicen.

Las funciones que se le asignan son las siguientes:

Proponer a las empresas la realización de cursos de formación que tendrán lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo, siendo dichas horas abonadas como de trabajo. La ejecución de estos cursos será voluntaria por parte de la empresa.

Proponer a las distintas administraciones relacionadas con el ámbito laboral la realización de programas que contribuyan a la consecución de la reducción de los accidentes laborales.

La Comisión se reunirá, a convocatoria de su Presidente o a petición de una de las partes, cada dos meses, levantándose actas de las mismas donde se recojan los acuerdos a los que se lleguen.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

Artículo 43. Reconocimiento médico.

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión (salvo si el trabajador ha realizado reconocimiento médico para el mismo puesto de trabajo en los 6 meses anteriores a la admisión) y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio al menos una vez al año. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

Capítulo VI. Disposiciones varias.

Artículo 44. Pago de salario.

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.

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.

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.

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.

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.

La empresa entregará un día antes de su pago copia del recibo al trabajador para que éste pueda examinarlo, a fin de aclarar o rectificar cualquier diferencia.

Parte de alta en la seguridad social.

Artículo 45.

La empresa se obliga a entregar al trabajador una foto?copia del parte de alta sellado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, dentro de los diez días siguientes a haber comenzado el trabajo.

Artículo 46. Documento de liquidación de saldo y finiquito.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al anexo VII que figura en este Convenio. 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. Al trabajador se le entregará propuesta de liquidación de finiquito con cinco días de antelación a la fecha de su cese.



El recibo de finiquito, que será expedido por la Unión Provincial de Empresarios de la Construcción (UPECO), tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

Cualquier otro modelo de finiquito distinto al que figura en el anexo al que se refiere este artículo, no tendrá carácter liberatorio.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación el párrafo 2º y 3º de este artículo.

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

Artículo 47. Formación continúa.

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

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

Formación continua, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

Capítulo VII. Clausulas finales.

Artículo 48. Derechos sindicales.

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 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 Art. 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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 la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el Art. 13.1 del RD 1844/1994.

Si por el contrario, hubiera una disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

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.

Los Sindicatos, en los términos previstos en el art. 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 49.

Las mejoras pactadas en este convenio suponen un aumento de precios en la Construcción, reservándose las empresas en las revisiones de obras contratadas, tanto oficiales como particulares, el derecho a las compensaciones económicas correspondientes al incremento de los costes salariales que este Convenio determina.

Clausula final.

Para lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 suscrito por CNC, MCA-UGT y FECOMA-CCOO, y demás disposiciones legales.

Expresión de voluntades.

Artículo 50.

Las disposiciones y cláusulas de este Convenio, han sido acordadas por libre manifestación de las voluntades de las dos partes deliberantes, por lo que le otorga plena validez.

Artículo 51.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo quinto del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en el ANEXO III, la tabla de remuneraciones anuales pactadas en función del número de horas de trabajo también anuales.

Artículo 52.

Implantación progresiva de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Teniendo en cuenta el tamaño del sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, las partes consideran imprescindible la obtención progresiva de la Tarjeta Profesional de la Construcción por parte de los trabajadores y su exigencia por parte de las empresas, proceso que se desarrollará a lo largo del periodo de vigencia del presente Convenio y que adquirirá carácter obligatorio a partir del 31 de diciembre del año 2011.

Anexo I

Campo de aplicación de este convenio.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimiento de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.

- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
 - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
 - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
 - La confección de cañizos y cielos rasos.
 - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
 - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
 - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
 - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
 - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
 - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
 - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
 - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
 - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
 - Gestión de residuos en obra.
 - Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del presente Convenio.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este Convenio,



son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

#*1*#

#*2*#

#*3*#

#*4*#

#*5*#

