

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2013**

### **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2013**

#### ÍNDICE

#### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL \_\_\_\_\_ 3

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL 3

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL 3

Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN 3

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN 3

Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD 4

Artículo 7.- GARANTÍAS PERSONALES 4

Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA 4

Artículo 9.- FUNCIONES COMISIÓN PARITARIA 4

Artículo 10.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E

INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCÍA \_\_\_\_\_ 5

Artículo 11.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO 5

#### **CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 12.- INCREMENTOS SALARIALES 5

Artículo 13.- CUANTÍA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS 6

Artículo 14.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 6

Artículo 15.- PLUS DE ASISTENCIA 6

Artículo 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS 7

Artículo 17.- PROPORCIONALIDAD EN DEVENGO DE LAS PAGAS



EXTRAORDINARIAS 7

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS 7

Artículo 19.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA 8

Artículo 20.- PLUS POR DISCAPACIDAD 8

Artículo 21.- PLUS DE GRUISTA 8

### **CAPÍTULO III. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 22.- INGRESO EN EL TRABAJO 8

A.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA 8

B.- CONTRATO FIJO DE OBRA 9

C.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 10

Artículo 23.- PERIODO DE PRUEBA 15

Artículo 24.- RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN CASO DE SUBCONTRATA O SERVICIOS 15

Artículo 25.- JORNADA LABORAL \_\_\_\_\_ 16

Artículo 26.- DIAS NO LABORABLES 17

Artículo 27.- VACACIONES -----

Artículo 28.- LICENCIAS \_\_\_\_\_ 18

Artículo 29.- EXCEDENCIAS \_\_\_\_\_ 20

Artículo 30.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO 20

### **CAPÍTULO IV. PLUSES EXTRASALARIALES**

Artículo 31.- PLUS DE TRANSPORTE \_\_\_\_\_ 21

Artículo 32.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO 21

Artículo 33.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO 21

Artículo 34.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS 21





Artículo 35.- ROPA DE TRABAJO 21

### **CAPÍTULO V. AYUDAS ASISTENCIALES**

Artículo 36.- AYUDAS A ESTUDIOS 22

Artículo 37.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL 22

Artículo 38.- ENFERMEDAD COMÚN 22

Artículo 39.- JUBILACIÓN 22

Artículo 40.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y

COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN 24

Artículo 41.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA 25

Artículo 42.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL  
DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA  
\_\_\_\_\_ 25

Artículo 43.- RECONOCIMIENTO MÉDICO 26

### **CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 44.- PAGO DE SALARIO \_\_\_\_\_ 26

Artículo 45.- PARTE DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL 27

Artículo 46.- DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN DE SALDO Y FINIQUITO 27

Artículo 47.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA 27

Artículo 48.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA 27

Artículo 49.- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA 28

### **CAPÍTULO VII. CLÁUSULAS FINALES**

Artículo 49.- DERECHOS SINDICALES ---,---,-----28

Artículo 50.- DERECHO A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA 28

### **ANEXOS**

ANEXO I. CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO 29



ANEXO II. TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2013 32

ANEXO III. CUADRO CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2013 33

ANEXO IV. MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA 34

ANEXO V. RECIBO DE FINIQUITO 35

ANEXO VI. NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS 36

## **Capítulo I. Disposiciones Generales**

### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas comprendidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción.

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

### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

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.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

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

### **Artículo 4. Entrada en Vigor y Duración**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarse el mismo, por escrito y con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá prestar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos 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.

### **Artículo 5. Compensación y Absorción**

Las percepciones económicas que se establecen en el presente Convenio tendrán 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 mejores que contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores y trabajadoras, 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.

### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

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 su facultades, no aprobara alguno de los artículo contenidos en este Convenio, quedará si eficacia para la práctica, debiendo ser reconsiderando el contenido en su totalidad.

### **Artículo 7. Garantías Personales**

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

### **Artículo 8. Comisión Paritaria**

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

Serán Vocales de la misma, tres miembros de las Organizaciones Sindicales firmantes, y otras 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 9. Funciones Asignadas**



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, en su caso, sobre la inaplicación del convenio a propuesta de la empresa o de los representantes de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a lo establecido en el Art. 82.3 del 1/1995 de 24 de marzo Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.
- 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 estas comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción competente.

Las partes firmantes de este Convenio, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria 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 la partes discrepantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de la partes entrantes de presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de todos y cada uno de los domicilios de las partes firmantes del presente Convenio.

### **Artículo 10. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos E Individuales Laborales en Andalucía**

Los trabajadores o Trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos





individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

### **Artículo 11. Productividad y Tablas de Rendimiento**

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 rendimiento aprobadas para la construcción y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia, número 14, de 18 de enero de 1979 debiéndose entender que se ejecutarán teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamento de desarrollo.

## **Capítulo II. Condiciones Económicas**

### **Artículo 12. Incrementos Económicos**

REVISIÓN SALARIAL 2012.- Según lo establecido en el V Convenio General de la Construcción, en vez de trasladar con carácter retroactivo la inflación real de 2012 a las tablas salariales de 2012, se procede exclusivamente a la actualización de dichas tablas salariales de 2012 con efectos desde el 1 de enero de 2013, consistente en un 0,6%. Este incremento comenzará a abonarse desde 1º de septiembre de 2013 y los atrasos desde 1º de enero hasta 31 de agosto de 2013 se abonarán durante el primer semestre de 2014.

INCREMENTO SALARIAL 2013.- Sin incremento salarial para 2013.

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 lo realicen.
- Plus de Toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y altura, en su caso.
- Plus de Discapacidad.
- Plus de Gruista.

### **Artículo 13. Cuantía de los Conceptos Retribuidos**



**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**

Tas las firmas del ASN sobre antigüedad, queda esta como un complemento personal sólo para aquellos trabajadores y trabajadoras que la tuvieron devengada a fecha del 21 de noviembre de 1996. Para su cálculo como complemento personal a los trabajadores y trabajadoras 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 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 y trabajadoras que hayan superado el porcentaje de 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- 1983. publicados en el Boletín Oficial de la Provincia (número extraordinario) de 31- 10- 83.

#### **Artículo 15. Plus de Asistencia**



El indicado plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento 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 aumente, 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: 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 de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo 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 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 punta 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 de Anexo II. 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 la mismas en el artículo anterior.

## **Artículo 19. Pluses de Toxicidad, Penosidad, Nocturnidad, Peligrosidad y Altura**

Sobre estos pluses se estarán a lo dispuesto en los artículo 59 y 60 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

## **Artículo 20. Plus por Discapacidad**

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

Grados de discapacidad Comprendido entre	Importe bruto por mes Natural del Complemento
13% y 22%	18,49€
23% y 32%	26,10€
33% o superior	36,98€

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 redujeses, 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 9,55€ por día efectivamente trabajado siendo este complemento absorbible y compensable con las retribuciones actualmente recibida sobre salario de convenio por conceptos a horas extras o excesos de jornada.

## **Capítulo III. Condiciones de Prestación del Trabajo**

### **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, en el Convenio General del Sector y presente Convenio Provincial.

#### **A. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador o trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normalmente contratación a realizar por empresarios y trabajadores o trabajadoras 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.

#### **B.- CONTRATO FIJO DE OBRA**

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.



De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica al artículo 15. 1.a) y 5 y el artículo 49. c) del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador o trabajadora en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores las condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en artículo 27 del Convenio General del Sector.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centro de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 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 IV del presente Convenio y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores y trabajadoras, como se ha indicado, la condición de “fijos de obra”.

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores y trabajadoras, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General del Sector, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el





artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puesto de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del Convenio General del Sector.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del Convenio General del Sector.

6. El cese de los trabajadores y trabajadoras deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario al 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 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 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. 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, 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 o trabajadora 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 acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

### C. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN



1. Los trabajadores y trabajadoras 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 presente convenio 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 E.T. 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 realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio Provincial y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8. b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el ANEXO VII del vigente Convenio General del Sector, y ello por razón de los riesgos para la Seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo o desarrollar en el presente convenio colectivo a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones





finales del trabajador o trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que al personal de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del presente convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores y trabajadoras cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el V Convenio General del Sector. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalación en las mismas condiciones que los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores y trabajadoras cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puesto de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto- Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y

el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo , Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, 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 y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o de sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos- trabajadores a los programas públicos de empleo- formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con 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, penoso, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y las máximas de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las

necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación e los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por periodos 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. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. 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.

g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualidades y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la Celebración del contrato. Además 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.



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 y el aprendizaje 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:

1.er año: 60 por 100

2.º año: 70 por 100

3. er año: 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.er año: 95 por 100

2º año: 100 por 100

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en este convenio provincial, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículo 45 y 46 del E.T. 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. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje 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, en su caso, 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 contrataría para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 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.

### **Artículo 23. Periodo de Prueba**

Podrá concertarse por escrito un periodo 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.

Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora 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 instancias de cualquiera de las partes el transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las parte tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Trascurrido el periodo 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.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores establecidos en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dispondrá un periodo de prueba que será de 1 año en todo caso. No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Los titulares de la tarjeta 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 tarjeta 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 accidentes de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 66 de vigente Convenio General del Sector, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de al personal de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

A efectos citados de la citada ejecución de obras o servicios al 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 cumplimentando el documento cuyo modelo se inserta como ANEXO VI 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras, así como higiénico-sanitaria.

## **Artículo 25. Jornada Laboral**

La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.738 horas efectivas de trabajo, siendo la jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

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 la necesidad de trabajar el Sábado las horas precisas para estos fines, podrán efectuarlo de la forma legalmente establecida.

Para el año 2013 se determina jornada intensiva del 24 de junio al 31 de agosto, ambos inclusive, el lunes, martes y miércoles santo en horario de 08:00 a 15:00 horas, el martes 24 de diciembre en horario de 08:00 a 14:00 horas y el lunes 30 de diciembre en horario de 08:00 a 15:00 horas.



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 y trabajadoras, podrá ser.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá un lugar visible el calendario laboral pactado en este Convenio Provincial, cuadro calendario que se acompaña como ANEXO III

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, si 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 la modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, si lo hubiere. Las empresas que por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpidamente de 24 horas al 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 periodos 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 sistema de turnos, el trabajador viene obligada 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, en carácter general, en el presente Convenio.
- b) En la realización de trabajo 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 Laborables**

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

Para 2013 los días 1 de marzo, 16 de agosto y 11 de octubre.

### **Artículo 27. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio será cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos periodos de al menos diez días favorables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable, que no sea viernes.

Las vacaciones se disfrutaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrán 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 sus 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 o trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad Temporal.



Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto a la lactancia natural o el periodo de suspensión de 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 fechas distintas a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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 o trabajadora, previo aviso de, al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado por ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por 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 y trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país 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 hogar de residencia 2 días naturales más.

d) 3 días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si tuviere que hacer un desplazamiento al efecto dentro de la provincia o provincias limítrofes y 5 días si tuviera que hacer fuera de dichas provincias. En el caso de trabajadores y trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre pudiéndose ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos las 6 días antes señalados.



e) 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 si el trabajador necesitase 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.

f) 1 día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que se estén realizando en centro de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.

Cuando los motivos expresados en los apartados b, c y d, el trabajador o trabajadora 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 periodo determinado de ausencia, se estará a lo que 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 o trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

3. Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por la 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 o el padre trabajasen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4. El trabajador y trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo 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 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 de trabajador o trabajadora durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto el párrafo tercer de este artículo.

### **Artículo 29. Excedencias**

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

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

El trabajador o trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que 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 o trabajadora, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o resolución judicial del acogimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando al padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador y trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente el reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa y siempre que lo soliciten 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 periodo 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 el reingreso.

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

### **Artículo 30. Inclemencias del Tiempo**

Una vez presentado el trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir el salario ingreso 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 o trabajadora.

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 o trabajadora vendrá obligado a recuperar el tiempo no trabajado, con la sola excepción de nueve horas del mes natural y treinta y seis 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, inclemencia del tiempo, falta de suministro 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 y trabajadoras afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el control de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo 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 vigente Convenio General del Sector.

## **Capítulo IV. Pluses Extrasalariales.**

### **Artículo 31. Plus de Transporte**

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta 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 incluido 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 sus vacaciones, pagas extraordinarias de junio y navidad, ni para el cálculo del complemento de antigüedad ni horas extraordinarias.

### **Artículo 32. Dietas de Desplazamiento**



Las dietas que, al amparo del vigente Convenio General, del Sector, deban percibir los trabajadores y trabajadoras, se establecen en la cuantía de 29,92€ para la dieta completa y de 8,53€ para la media dieta.

### **Artículo 33. Plus de Distancia Fuera del Caso Urbano**

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

### **Artículo 34. Desgaste de Herramientas**

Todo trabajador que para efectuar su trabajo aporte herramientas de su propiedad, percibirá por cada día trabajado, la cantidad de 0,223€

### **Artículo 35. Ropa de Trabajo**

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 necesarios, previa devolución de las usadas.

En la fecha de entrada al trabajo y casa 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 o trabajadora está obligado a utilizar el mono durante la jornada laboral en aquellos trabajos en los que sea necesario. En el caso de que la empresa no se entregara el mono cuando se establece en el párrafo segundo, abonará el trabajador o trabajadora, en el momento de la liquidación, 57,87€ por cada seis meses de permanencia en la empresa.

## **Capítulo V. Ayudas Asistenciales**

### **Artículo 36. Ayudas a Estudios**

Las empresas abonarán para estos fines, del 1 al 5 de octubre de cada año, la cantidad de 30,74€ a cada trabajador o trabajadora 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, reunieron 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.

### **Artículo 37. Situación de Incapacidad Temporal**

Accidente Laboral y Enfermedad Profesional.- Las empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en esta situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100% del salario base del convenio mas 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 periodo 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 las accidente laborales en los casos siguientes:

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

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

### **Artículo 39. Jubilación**

**1.** Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen, salvo pacto individual en contrario, la jubilación obligatoria a las edades y periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, siempre que el trabajador cumpla con lo requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación. En todo caso, el trabajador deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplir con los demás requisitos de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

**2.** De acuerdo con el anterior apartado1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación -que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación- la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados.

En 2013: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 3 meses o más) o la de 65 años y 1 mes para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización interior a 35 años y 3 meses.



3. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejorar de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el V Convenio General del Sector de la Construcción se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 5 del mismo, y a la subrogación de personal establecida en su artículo 27.

4. Junto a lo anterior, las partes consideran fundamental, como resultado de las mutuas contraprestaciones pactadas para lograr el deseable y necesario equilibrio interno del Convenio, vincular la jubilación obligatoria al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al V Convenio General del Sector de la Construcción en materia de prevención riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritaria 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 del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración todas aquellas acciones concretas que tanto en materia de prevención de riesgos como de igualdad pueda llevarse a cabo la empresas del sector, dirigidas a desarrollar, impulsar y mejorar la seguridad y la igualdad de sus empleados.

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

5. De igual forma que lo previsto en los apartados anteriores para la jubilación forzosa, se prevé en este contenido la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto - Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto- Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes





supuestos:

1º Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, lo representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la mismas, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2º Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o la empresa, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En consecuencia, los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación forzosa, anticipada voluntaria o involuntaria, o parcial se entenderán incluidos en los supuesto del artículo 8 del Real Decreto - Ley 5/ 2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de a mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley



27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

6. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en la escalas, categorías, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable al establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

#### **Artículo 40. Socorro por Fallecimiento e Incapacidad Permanente y Complemento en Caso de Hospitalización.**

1. MUERTE NATURAL.- Si un trabajador o trabajadora falleciera por muerte natural, es decir, no por accidente laboral, encontrándose vigente el contrato de trabajo, el empresario abonará a los beneficiarios de este trabajador o trabajadora en la Seguridad Social, o a los que haya designado el propio trabajador o trabajadora, la cantidad de 1.089.15€, 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 2013 de 47.000€

3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.- En este supuesto la empresa abonará indemnización en el año 2013 de 28.000€.

Exista o no responsabilidad por parte de la empresa, ésta abonará a los derechohabientes del fallecido o fallecida 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 o Trabajadora**

Cuando el fallecimiento de un trabajador o trabajadora, 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 los gastos que se produzcan como consecuencia del traslado del cadáver a su lugar de residencia habitual, así como los de un familiar que le acompañe hasta un máximo de 3.000€

### **Artículo 42. Comisión Paritaria Provincial de Seguridad y Salud Laboral del Convenio de la Construcción de la Provincia de Huelva**

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria Provincial de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo que contribuye a la mentalización de la importancia de esta materia en el sector de la construcción.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros de la organizaciones sindicales firmantes de esta 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 y 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 la distintas administraciones relacionadas con el ámbito laboral la relación de programas que contribuyan a la consecución de la reducción de accidentes laborales.

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

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

### **Artículo 43. Reconocimiento Médico**

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión (Salvo si el trabajador o trabajadora 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 y trabajadoras 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 periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador o trabajadora 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 por tanto no retribuido a ningún efecto.

Las empresa quedan facultadas parapagar la 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 o trabajadora.

El trabajador o trabajadora deberá facilitar a la empres, 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 de recibo al trabajador o trabajadora para que éste pueda examinarlo, a fin de aclarar o rectificar cualquier diferencia.

### **Artículo 45. Parte de Alta en la Seguridad Social**

La empresa se obliga a entregar al trabajador o trabajadora una fotocopia 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 Salud y Finiquito**

El recibo finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador o trabajadora



deberá ser conforme al ANEXO V que figura en este Convenio, editándolo La Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y su Provincia.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Al trabajador o trabajadora 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 Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y su provincia (AECO) tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador o trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. Cualquier otro modelo de finiquito distinto al que figura en el ANEXO V al que se refiere este artículo, no tendrá carácter liberatorio.

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

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

#### **Artículo 47. Disposición Transitoria Primera**

Debido a la crisis económica por la que atraviesa el sector de la construcción y como ejercicio de responsabilidad, las partes firmantes de este convenio acuerdan dejar sin efecto el artículo 188 del V Convenio General del Sector convenio por el que establece la caducidad y renovación de la Tarjeta de la Construcción. Esta Suspensión en la caducidad y Renovación con la TPC se extenderá a todas las TPC expedidas y por tanto su vigencia será indefinida hasta que en el Convenio Se dispongan lo contrario.

#### **Artículo 48. Disposición Transitoria Segunda**

En concordancia con lo dispuesto en la disposición transitoria 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que les será de aplicación al límite máximo de edad establecido en el artículo 12. C., punto 2 del presente Convenio.

#### **Artículo 49. Disposición Adicional Primera**

Renovación de la Homologación de la Formación en Materia de Prevención de Riesgos Laborales



Todas las entidades que dispongan de la homologación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales aprobada por la Fundación Laboral de la Construcción, deberán renovar dicha homologación de acuerdo con los requisitos del artículo 191 del V Convenio General del Sector. La renovación deberá ser solicitada antes del 30 de septiembre de 2013 siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 192 del Convenio General.

## Capítulo VII. Cláusulas Finales

### Artículo 50. Derechos Sindicales

Los trabajadores y trabajadoras tiene 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 produzcan 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 51.**

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

### **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.
- Empedrado y Solado.
- Empedrado y Adoquinado.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandista 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 o se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras, areneras, cuya materia se destina 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 su 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 cielo raso.
- 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 de obras.

- 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 vigente Convenio General del Sector.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en la empresa 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 la empresas explotadoras de tierra industriales que vengán regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la 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.

El desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector, 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 y trabajadoras 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) E comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículo elaborados empresa incluidas dentro de 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.





## ANEXO II. TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2013

### TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación
Sueldo base x día €	35,98	33,96	32,27	30,63	29,26	28,32	27,21	21,49	17,07
P.l.As. x día trabajado €	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	6,63	6,63
Pl.Ex. x día trabajado €	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63
Total x día trabajado €	57,57	55,55	53,85	52,21	50,84	49,90	48,79	33,75	29,33
Total x MES €	1.533,92	1.473,23	1.422,36	1.373,57	1.333,11	1.304,27	1.270,94	962,43	828,52
Retr. P. Ext. y vacac. €	1.625,59	1.539,74	1.468,10	1.400,99	1.342,84	1.301,83	1.254,22	916,49	769,58

NOTA : Para el cálculo mensual de pluses tomar la media de 21 días.

### TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual €	1.324,57	1.290,85	1.149,47	1.129,10	1.081,64	1.020,33	970,11	952,23	910,83	619,54
Pl. As. x día trabajado €	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	15,95	6,63
Pl. Ex. x día trabajado €	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63
Total por mes: €	1.778,21	1.744,47	1.603,07	1.582,74	1.535,26	1.473,95	1.423,73	1.405,86	1.364,47	840,69
Retr. P. Ext. y vacac. €	1.970,77	1.923,10	1.723,41	1.694,71	1.627,65	1.541,07	1.470,18	1.444,90	1.385,00	919,98

NOTA 1: Para el cálculo mensual de pluses tomar la media de 21 días.

### TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.
2 primeras €	16,08	15,72	14,10	14,15	13,49	12,77	12,15	11,98	11,46
Terceras y resto €	16,54	16,15	14,58	14,34	13,82	13,12	12,52	12,37	11,73
Sábados y festivos €	18,41	17,97	16,19	15,96	15,34	14,58	13,89	13,73	13,07

NIVELES	XIII	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
CATEGORIAS	Formación	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O
2 primeras €	7,40	13,37	12,74	12,16	11,64	11,46	10,92	10,53
Terceras y resto €	7,95	13,78	13,11	12,52	11,96	11,52	11,21	10,88
Sábados y festivos €	8,43	15,31	14,58	14,53	13,32	12,81	12,46	12,00

## ANEXO III. CUADRO CALENDARIO PARA EL AÑO 2013





EMPRESA \_\_\_\_\_

TRABAJADOR \_\_\_\_\_

CATEGORÍA \_\_\_\_\_

De conformidad con lo estipulado en los artículos 24 del V Convenio General del Sector de la Construcción vigente y 22 del Convenio Colectivo Provincial vigente, de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, el trabajador/a acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " \_\_\_\_\_ " a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.01 .

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.01

El trabajador/a

La empresa

## ANEXO V





K Nº (

### RECIBO DE FINIQUITO

Don .....  
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.

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

En ....., a .... de ..... de .....

El trabajador,

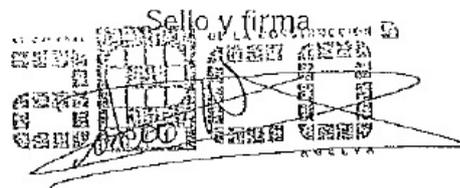
El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Sí o NO

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

Expedido por .....

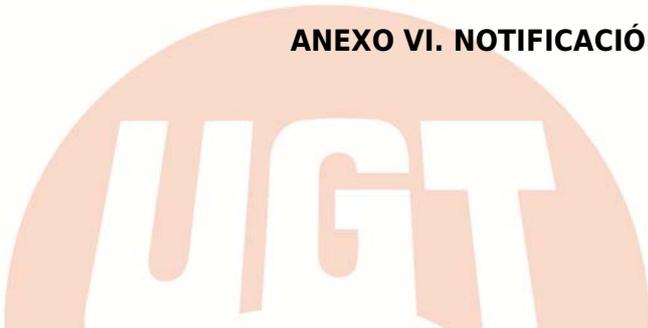
Fecha de expedición .....



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.

Ejemplar empresa

### ANEXO VI. NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE





### CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.

La empresa \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, CIF o NIF \_\_\_\_\_ y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social \_\_\_\_\_ notifica a la empresa \_\_\_\_\_, domiciliada en \_\_\_\_\_, y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de \_\_\_\_\_, que con fecha \_\_\_\_\_ ha subcontratado los trabajos de \_\_\_\_\_ en la obra de \_\_\_\_\_ sita en \_\_\_\_\_ con la empresa \_\_\_\_\_, domiciliada en \_\_\_\_\_, con CIF o NIF \_\_\_\_\_, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social \_\_\_\_\_, en la que, últimamente citada empresa tiene previsto emplear un número aproximado de \_\_\_\_\_ trabajadores/as por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

FIRMA Y SELLO

Fdo.:

D.N.I.:

Por triplicado

