

## 8252

**CONVENIO COLECTIVO**

Visto el Texto del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA**, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-07 al 31-12-11, y de conformidad con el artículo 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

**ACUERDA:**

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 2200105, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 18 de diciembre de 2007.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, p.a., el secretario provincial, Art. 10.3, Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA (2007-2011)**

**ÍNDICE**

CAPÍTULO I.DISPOSICIONES GENERALES  
 ARTÍCULO 1.ÁMBITO FUNCIONAL  
 ARTÍCULO 2.ÁMBITO TERRITORIAL  
 ARTÍCULO 3.ÁMBITO PERSONAL  
 ARTÍCULO 4.ÁMBITO TEMPORAL  
 ARTÍCULO 5.CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS  
 ARTÍCULO 6.VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD  
 ARTÍCULO 7.COMISIÓN PARITARIA  
 ARTÍCULO 8.FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA  
 CAPÍTULO II.CONDICIONES DE TRABAJO  
 Sección 1ª.Obligaciones previas a la incorporación al trabajo  
 ARTÍCULO 9.RECONOCIMIENTOS MÉDICOS  
 ARTÍCULO 10.AULA PERMANENTE  
 Sección 2ª.Contratación  
 ARTÍCULO 11.PERIODO DE PRUEBA  
 ARTÍCULO 12.NORMAS GENERALES  
 ARTÍCULO 13.CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA  
 ARTÍCULO 14.OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO  
 ARTÍCULO 15.SUBCONTRATACIÓN  
 ARTÍCULO 16.SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FERREAS  
 ARTÍCULO 17.RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; PREAVISO  
 ARTÍCULO 18.FINIQUITOS  
 CAPÍTULO III.CONDICIONES ECONÓMICAS  
 ARTÍCULO 19.NORMAS GENERALES  
 ARTÍCULO 20.COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN  
 ARTÍCULO 21.INCREMENTO DE CONVENIO  
 ARTÍCULO 22.CLÁUSULA DE GARANTÍA  
 ARTÍCULO 23.SALARIO BASE  
 ARTÍCULO 24.PLUS DE ASISTENCIA  
 ARTÍCULO 25.ANTIGÜEDAD  
 ARTÍCULO 26.TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA  
 ARTÍCULO 27.COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD  
 ARTÍCULO 28.HORAS EXTRAORDINARIAS  
 ARTÍCULO 29.RETRIBUCIÓN DE VACACIONES  
 ARTÍCULO 30.PAGAS EXTRAORDINARIAS  
 ARTÍCULO 31.PLUS DE TRANSPORTE  
 ARTÍCULO 32.HERRAMIENTA  
 ARTÍCULO 33.ROPA DE TRABAJO  
 ARTÍCULO 34.DIETAS  
 ARTÍCULO 35.KILOMETRAJE  
 ARTÍCULO 36.PAGO DE RETRIBUCIONES  
 ARTÍCULO 37.CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL  
 CAPÍTULO IV.TIEMPO DE TRABAJO  
 ARTÍCULO 38.JORNADA LABORAL  
 ARTÍCULO 39.RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS  
 ARTÍCULO 40.VACACIONES  
 ARTÍCULO 41.PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS  
 CAPÍTULO V.MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
 ARTÍCULO 42.COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 43.PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES  
 ARTÍCULO 44.JUBILACIÓN  
 CAPÍTULO VI.FALTAS Y SANCIONES  
 ARTÍCULO 45.CLASES DE FALTAS  
 ARTÍCULO 46.FALTAS LEVES  
 ARTÍCULO 47.FALTAS GRAVES  
 ARTÍCULO 48.FALTAS MUY GRAVES  
 ARTÍCULO 49.SANCIONES. APLICACIÓN  
 ARTÍCULO 50.OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES  
 CAPÍTULO VII.SEGURIDAD Y SALUD  
 ARTÍCULO 51.NORMAS DE APLICACIÓN  
 CAPÍTULO VIII.GARANTÍAS SINDICALES  
 ARTÍCULO 52.REPRESENTACIÓN UNITARIA  
 ARTÍCULO 53.REPRESENTACIÓN SINDICAL  
 ARTÍCULO 54.RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS  
 DISPOSICIONES ADICIONALES  
 PRIMERA.DERECHO SUPLETORIO  
 SEGUNDA.COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL  
 TERCERA.FORMACIÓN CONTINUA  
 CUARTA.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES  
 QUINTA.FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN  
 SEXTA.COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN  
 ANEXO I.CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES  
 ANEXO II.MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL  
 ANEXO III.DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA  
 ANEXO IV.NOTIFICACION DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.-  
 ANEXO V.TABLA DE PERMISOS Y LICENCIAS  
 ANEXO VI.-  
 A.CATEGORÍAS PROFESIONALES Y TIPO DE RETRIBUCIÓN  
 B.TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS  
 C.TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES  
 D.TABLAS DE RETRIBUCIONES DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS (MENSUALES Y DIARIAS)  
 E.HORAS EXTRAORDINARIAS

**TEXTO ARTICULADO**

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales, Federación de Metal, Construcción y Afines de Aragón, Unión General de Trabajadores y Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras de Aragón, se reconocen plena representatividad, capacidad y legitimación suficiente para suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio en los siguientes términos:

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.ÁMBITO FUNCIONAL.**El presente Convenio Colectivo es de aplicación y obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades del sector de la construcción enumeradas en el artículo 3 y en el Anexo I del cuarto Convenio General del Sector de la Construcción (en lo sucesivo CGSC), firmado el día 22 de junio de 2007.

Se exceptúan aquellas empresas que hubieran pactado con sus trabajadores un convenio colectivo de ámbito de empresa o grupo de empresas, en tanto que el mismo esté en vigor y siempre que sus condiciones global o individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador y en su respectiva categoría, sean superiores a las que se deriven del presente Convenio.

**ARTÍCULO 2º.ÁMBITO TERRITORIAL.**El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el artículo 1 que desarrollen su actividad en el territorio de la provincia de Huesca.

**ARTÍCULO 3º.ÁMBITO PERSONAL.**El Convenio será de aplicación a todas las empresas y entidades públicas incluidas en su ámbito así como a los trabajadores que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de ellas, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (B.O.E. de 29 de marzo de 1995).

Asimismo, se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo (Nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

**ARTÍCULO 4º.ÁMBITO TEMPORAL.**Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2011.

Su entrada en vigor se producirá el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, rigiendo no obstante sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2007.

Una vez terminada su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas se entenderá automáticamente denunciado, sin perjuicio de que se siga aplicando provisionalmente en todos sus términos hasta que se firme el Convenio que lo sustituya.

**ARTÍCULO 5º.CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas por las empresas a título personal al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose de forma estrictamente «ad personam».

**ARTÍCULO 6º.VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

**ARTÍCULO 7º.COMISIÓN PARITARIA.**La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial, designados de la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes. Cualquiera de los vocales designados por cada parte podrá actuar en representación de todos o alguno de los demás. No obstante, para que el voto por representación sea válido, ésta deberá otorgarse expresamente y por escrito para la adopción de cada acuerdo concreto.

Actuará como Secretario de la Comisión un vocal, que será nombrado de mutuo acuerdo para cada sesión. Si no existiera acuerdo, se designará por insaculación entre los vocales designados por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. En sus reuniones ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

Para que sean válidos, los acuerdos de la Comisión requerirán la presencia, directa o por representación, de todos sus miembros. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

**ARTÍCULO 8º.FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.-**

1.Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- 1ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2ª Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo, en asuntos derivados de este Convenio.
- 3ª Adaptar el Convenio a la normativa vigente en cada momento.
- 4ª Revisar las tablas salariales si así procede.
- 5ª Estudiar y acordar las posibles medidas para luchar contra el paro en el sector.

6ª Vigilar y denunciar las infracciones de las normas sobre seguro de desempleo y especialmente los trabajos clandestinos por parte de beneficiarios de dichas prestaciones.

7ª Combatir a quienes lleven a cabo trabajos que supongan intrusismo profesional o infracción de las obligaciones laborales y/o de la Seguridad Social.

8ª Vigilar y denunciar la realización de horas extraordinarias que no se ajusten a la legislación vigente.

9ª Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.Las partes negociadoras y cualquier empresa o trabajador afectado por el Convenio podrá dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación, siempre que sea de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

3.Todas las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria se ajustarán a la forma y procedimiento previstos en el artículo 105 del CGSC, sin perjuicio de que la Comisión pueda establecer sus propias normas de funcionamiento.

Los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca (Plaza López Allué, 3, 3º; Huesca) o de cualquiera de las centrales sindicales que suscriben el Convenio (U.G.T., calle del Parque, nº 9; CC.OO., calle del parque nº 20; ambas en Huesca).

## CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

### Sección 1ª.Obligaciones previas a la incorporación al trabajo.

**ARTÍCULO 9º.RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.** Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

a) La empresa vendrá obligada a realizar al trabajador un reconocimiento médico previo a la contratación y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien a requerimiento de la empresa deberá firmar la falta de aceptación cuando no desee someterse a ellos.

b) En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

### ARTÍCULO 10º.FORMACIÓN

La formación recibida de conformidad con los criterios o parámetros válidos antes de la entrada en vigor del presente Convenio y recogidos en el III Convenio General del Sector de la Construcción será igualmente válida y podrá ser acreditada por los trabajadores a los efectos de lo dispuesto en el Libro II del CGSC respecto de la obligación de formación en materia de prevención de riesgos laborales y de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Los ciclos de formación de la FLC constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos en construcción:

a) El primer ciclo, denominado «Aula Permanente», comprenderá formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo..

b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

Cuando la empresa organice una actividad formativa en materia de seguridad y salud, en los términos y condiciones previstos este Convenio, los trabajadores que designe la empresa estarán obligados a acudir a dichas actividades.

#### Sección 2ª.Contratación.

### ARTÍCULO 11º.PERÍODO DE PRUEBA.-

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

- a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- b) Empleados:  
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses  
Niveles VI al X: 2 meses  
Resto de personal: 15 días naturales.
- c) Personal Operario:  
Encargados y Capataces: 1 mes  
Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

### ARTÍCULO 12º.NORMAS GENERALES.-

1.El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el CGSC, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales o convencionales complementarias.

2.El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de carácter permanente.

3.Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

4.Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 referente al contrato para la formación.

5.La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

### ARTÍCULO 13º.CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA.-

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

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

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, 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 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 casos de paralización por conflicto laboral.

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

7. En los casos de cese de trabajadores fijos de obra por terminación de éstas, las empresas les concederán dieciséis horas o dos jornadas completas de trabajo retribuido, dentro del plazo de preaviso, para que puedan buscar trabajo.

#### ARTÍCULO 14º. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO.-

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

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

#### 4. Contrato para la formación.

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

4.1 El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. 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.

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

4.3 El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de

formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

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

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

4.6 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.

4.7 La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados 4.3 y 4.5 precedentes, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el epígrafe 4.4 de este artículo.

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

Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

4.9 La retribución de los contratados para la formación será la que se indica en la Tabla que se acompaña como Anexo.

4.10 Toda 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.

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

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

Asimismo, el trabajador contratado 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 15º. SUBCONTRATACIÓN.-

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

2. Asimismo, se entenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 62 del CGSC 2007-2001, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio provincial.

#### ARTÍCULO 16º. SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS.-

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente,

en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el art. 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del CGSC 2007-2011, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

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

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

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

**ARTÍCULO 17º. RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; PREAVISO.-**

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente la relación laboral antes de la finalización del contrato, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con quince días naturales de antelación en el caso de personal obrero o subalterno y con un mes en el caso de personal técnico o administrativo.

Si el trabajador incumple el plazo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá descontarle de las cantidades que tenga devengadas y pendientes de liquidación, el importe equivalente a todos los conceptos salariales de las tablas de convenio devengados durante el período de preaviso o de los días omitidos correspondientes al mismo. Dicha deducción tendrá como tope máximo el importe total de la citada liquidación.

2. Con independencia de cuál sea el tipo de contrato de trabajo, las empresas deberán comunicar por escrito al trabajador la finalización del mismo con una antelación de quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a todos los conceptos salariales de las tablas de convenio devengados durante el período de preaviso o de los días omitidos correspondientes al mismo, que se incluirá en la liquidación correspondiente al cese.

**ARTÍCULO 18º. FINIQUITOS.-**

1. De acuerdo con lo establecido en los artículos 92 CGSC y 49.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para que pueda considerarse válido el recibo de finiquito y la consiguiente extinción de la relación laboral entre empresa y trabajador, aquél deberá ser obligatoriamente conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio, expedido en las condiciones establecidas en el apartado 3 de este artículo.

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

3. El recibo de finiquito, que será obligatoriamente expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la Provincia de Huesca en modelo numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

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

### **CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS**

**ARTÍCULO 19º. NORMAS GENERALES.** Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio se regularán por lo establecido en los artículos siguientes y en las tablas que se unen como anexo VI.

**ARTÍCULO 20º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-**

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por este convenio tendrán el carácter de mínimas.

2. A la entrada en vigor de este convenio, de sus prórrogas y actualizaciones económicas o de cualquier disposición legal que afecte a su contenido económico, las empresas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

**ARTÍCULO 21º. INCREMENTO DE CONVENIO PARA LOS AÑOS 2007, 2008, 2009, 2010 Y 2011.**

Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 el Convenio aplica un incremento del 1,5 por 100 de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

En todo caso, la Comisión Paritaria se reunirá en los meses de enero de cada año para enviar al Boletín Oficial de la Provincia la subida salarial aplicable que corresponda y, en su caso, la revisión económica prevista en el artículo siguiente.

**ARTÍCULO 22º. CLÁUSULA DE GARANTÍA.** En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (I.P.C.) al 31 de diciembre de los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, supere el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica para ese año en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales podrá hacerse hasta el final del mes siguiente al de la publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En todo caso será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción en cuanto a la absorción y compensación de los aumentos o mejoras económicas.

**ARTÍCULO 23º. SALARIO BASE.** El salario base del personal afectado por este Convenio es el que, de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías profesionales se establecen en el Anexo I, se especifica en las tablas retributivas acompañadas como Anexo VI de este Convenio.

El salario base se devengará durante todos los días naturales, incluidos domingos y festivos.

**ARTÍCULO 24º. PLUS DE ASISTENCIA.** Se establece un plus de asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo en la cuantía determinada en las tablas salariales acompañadas como Anexo VI de este Convenio.

**ARTÍCULO 25º. ANTIGÜEDAD.** Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (B.O.E. de 21 de noviembre de 1996), el complemento personal de antigüedad se abonará conforme a las siguientes reglas:

1. Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas a partir del día 21 de noviembre de 1996 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2. A los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 21 de noviembre de 1996, se les abonará un complemento personal en función de la antigüedad en la empresa que tuvieran consolidada a esa fecha y por el importe fijado en las tablas salariales que se publicaron por última vez en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca nº 100, de 4 de mayo de 2001.

Ese complemento se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».

**ARTÍCULO 26º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS, NOCTURNOS O DE ALTURA.-**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas en jornada completa se les abonará un incremento del 25% sobre el salario base del Convenio. Si estas funciones se realizan en media jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2. El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno sobre las trabajadas en ese período, equivalente al 25% sobre el salario base del Convenio si exceden de cuatro y al 10% si el período nocturno es inferior a cuatro horas.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

3. Por el trabajo realizado en alturas superiores a los 1500 metros sobre el nivel del mar, se abonará al trabajador un plus del 25% del salario base de este Convenio.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo previsto en los artículos 55 y 56 del CGSC.

**ARTÍCULO 27º. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.-**

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

? Grados de discapacidad comprendido entre el 13 por 100 y 22 por 100: 17 euros ( Importe bruto por mes natural del complemento)

? Grados de discapacidad comprendido entre el 23 por 100 y 32 por 100: 24 euros ( Importe bruto por mes natural del complemento)

? Grados de discapacidad comprendido entre el 33 por 100 o superior: 34 euros ( Importe bruto por mes natural del complemento)

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

3. 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 28º. HORAS EXTRAORDINARIAS.** Ambas partes hacen constar su postura contraria a la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias requerirán siempre acuerdo previo verbal o escrito entre empresa y trabajador, salvo en circunstancias urgentes o de fuerza mayor en cuyo caso serán obligatorias para el trabajador.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 60.2 CGSC, a fin de mantener o incrementar el volumen de empleo, las partes negociadoras instan a las empresas y trabajadores afectados por el Convenio a reducir y/o suprimir las horas extraordinarias cuando sea posible por razones técnicas, organizativas o productivas.

Las horas extraordinarias se abonarán en las cuantías señaladas en las tablas salariales acompañadas como Anexo VI de este Convenio.

**ARTÍCULO 29º. RETRIBUCIÓN DE VACACIONES.** Se establece una paga de vacaciones que se devengará en el período en que se disfruten las mismas, en la cuantía determinada en las tablas salariales acompañadas como Anexo VI del presente Convenio para cada uno de los niveles retributivos, incrementada en el importe del complemento personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador conforme a lo establecido en el artículo 25.

En el caso de fraccionarse la duración de las vacaciones esta paga se cobrará proporcionalmente a los días disfrutados en cada período.

En el supuesto de que a la finalización del contrato de trabajo el trabajador no haya percibido la paga de vacaciones por no haberlas disfrutado, se le abonará junto con el finiquito en la parte proporcional que le corresponda.

**ARTÍCULO 30º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán antes de los días 30 y 20, respectivamente, en la cuantía fijada para cada nivel en las tablas salariales que se acompañan como Anexo VI del presente Convenio, incrementada en el importe del complemento personal por antigüedad consolidada que pueda corresponder a cada trabajador conforme a lo establecido en el artículo 25.

**ARTÍCULO 30º BIS. PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS E INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO. PROPORCIONALIDAD DE PAGAS EXTRAS.**

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

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

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 31º. PLUS DE TRANSPORTE.** Con el carácter de indemnización o suplido se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio un plus de transporte de 4,27 euros por día efectivamente trabajado, que por su carácter compensatorio y extrasalarial no se computará para el pago de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones ni indemnizaciones por despido.

**ARTÍCULO 32º. HERRAMIENTA.** La empresa estará obligada a facilitar al trabajador las herramientas adecuadas para realizar su trabajo y éste a utilizarlas.

En el caso de que sea el trabajador quien facilite la arquilla completa, percibirá por su desgaste un complemento extrasalarial de 0,40 euros por día de trabajo efectivo. En el subsector pintura, la herramienta debe facilitarla siempre la empresa.

**ARTÍCULO 33º. ROPA DE TRABAJO.-**

Proporcionará a cada trabajador un casco al año, botas, gafas, guantes o el equipo necesario, incluyendo ropa de trabajo según la actividad que desarrolle, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual y demás normas concordantes reguladoras de la seguridad y salud en el trabajo.

**ARTÍCULO 34º. DIETAS.** La cuantía de las dietas para los años 2007 a 2011 serán las siguientes:

- €Año 2007: 36 euros la dieta entera y 10 euros la media dieta
- €Año 2008: 38,50 euros la dieta entera y 10,50 euros la media dieta
- €Año 2009: 40 euros la dieta entera y 11 euros la media dieta
- €Año 2010: 41 euros la dieta entera y 11,50 la media dieta
- €Año 2011: 42,50 la dieta entera y 12 la media dieta

Cuando las empresas organicen y costeen la manutención y alojamiento del personal desplazado se pagará el 20 % de la dieta entera.

**ARTÍCULO 35º. KILOMETRAJE.** Si el centro de trabajo dista más de 4 Kilómetros de la localidad de residencia del trabajador y la empresa no facilita los medios de transporte, los gastos de locomoción a que se refiere el artículo 80 del CGSC se cuantifican en 0,20 euros por Kilómetro.

**ARTÍCULO 36º. PAGO DE RETRIBUCIONES.-**

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

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

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

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

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, cuantos datos personales, familiares y fiscales sean exigibles de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

**ARTÍCULO 37º. CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL.-**

1. Los compromisos en materia salarial establecidos para 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones e déficit o pérdidas durante el año 2007, o en su caso inmediatamente anterior en el que se pretendiera su aplicación y en función de los resultados y las previsiones del año en curso.

La autorización para dejar de aplicar el aumento salarial se fijará, inicialmente, por un período de un año. Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que aconsejaron el descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del convenio vigente en ese momento.

2. Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del convenio, deberá comunicarlo a la comisión paritaria y a sus representantes sindicales o en su defecto a sus trabajadores, indicando las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha de publicación del convenio para el primer año de vigencia, siendo el mismo plazo en su caso para el segundo año.

3. Reunida la comisión paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria: memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro. En el plazo de quince días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la comunicación, las empresas deberán aportar esa documentación, archivándose en caso de contrario su solicitud.

4. La comisión paritaria estudiará con criterios estrictamente técnicos el «descuelgue salarial» de aquellas empresas que quieran acogerse a dicha cláusula o a un incremento menor que el pactado en convenio provincial.

5. A petición de cualquiera de las partes de la comisión paritaria, en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse una auditoría externa.

6. No obstante, desde el momento en que la empresa comunique a sus representantes sindicales o trabajadores su intención de inaplicación salarial, hasta el momento de la ratificación de esa decisión por la comisión paritaria, ambas partes deberán negociar un posible acuerdo sobre el citado «descuelgue» y, en su caso, remitirlo a la comisión.

## CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 38º. JORNADA LABORAL.-**

1. La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada partida, en cómputo anual, durante el período de vigencia del presente convenio será la que se establece a continuación:

Año 2007: .....	1.746 horas.
Año 2008: .....	1.746 horas.
Año 2009: .....	1.738 horas.
Año 2010: .....	1.738 horas.
Año 2011: .....	1.738 horas.

2. La jornada ordinaria laboral en el caso de jornada continuada, en cómputo anual, será de 1.720 horas durante toda la vigencia del presente convenio, sin que deba practicarse reducción anual alguna en el período 2007-2011.

3. Del cómputo anual establecido se desprenden una jornada semanal de 40 horas efectivas de trabajo en jornada partida y de 39 horas efectivas de trabajo en jornada continuada, respectivamente.

4. Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, la jornada se realizará de lunes a viernes. En aquellas obras en que por sus condiciones climatológicas o por cualquier otra circunstancia no fuera posible cumplir esa jornada semanal, se respetarán las siguientes condiciones mínimas:

a) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

b) En ningún caso se podrán sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, a salvo de las circunstancias especiales de prolongación de jornada previstas en el artículo 65 CGSC.

5. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

**6. CALENDARIO PROVINCIAL:**

Durante el año 2007, salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio, será de aplicación el calendario acordado mediante acuerdo de fecha 15 de noviembre de 2006 y publicado en el BOP de 24 de noviembre de 2006.

Durante el año 2008, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada efectiva de días laborales, se considerarán festivos los días 19 de marzo, 24 de marzo, 2 de mayo, 14 de agosto, 31 de octubre, 24 de diciembre, 26 de diciembre, 29 de diciembre, 30 de diciembre y 31 de diciembre. Asimismo, en defecto de acuerdo entre empresa y trabajador serán festivas las últimas seis horas del día 5 de diciembre.

Además de los anteriores, serán festivos los dos días señalados como fiestas locales por el Ayuntamiento de la localidad donde cada empresa tenga su domicilio social, que deberán coincidir necesariamente con un día laborable.

Este calendario será de obligado cumplimiento salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio distribuyendo la jornada laboral pactada, los días laborables y las horas diarias.

Este calendario será de obligado cumplimiento salvo en aquellas empresas que, de acuerdo con los trabajadores, hayan establecido un calendario propio distribuyendo la jornada laboral pactada, los días laborables y las horas diarias.

7. Se seguirá entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo aquellas interrupciones que así se consideren con anterioridad por pacto o por costumbre, manteniéndose idénticas condiciones a las que se vinieran observando hasta ahora.

**ARTÍCULO 39º. RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.** El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborales siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el artículo 67 del CGSC.

**ARTÍCULO 40º. VACACIONES.-**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables e, iniciándose su disfrute, en cualquier caso, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

4. A efectos de 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 en el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar después de producido el alta de la incapacidad temporal.

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

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

7. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales.

**ARTÍCULO 41º. PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO.-**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 41 al 53 CGSC, ambos inclusive.

#### **CAPÍTULO V. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ARTÍCULO 42º. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-**

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, cuando el trabajador tenga más de seis meses de antigüedad, la empresa abonará a partir del 31º día de baja y durante un plazo máximo de 60 días, la cantidad correspondiente para garantizar el 100% de su base reguladora.

En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ese abono complementario quedará garantizado a partir del día siguiente de la baja y mientras dure dicha situación. Para el nacimiento de esta obligación el trabajador deberá tener más de seis meses de antigüedad.

Con independencia de la antigüedad del trabajador, cuando por incapacidad temporal debida a enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional sea necesaria su hospitalización, la empresa abonará la cantidad correspondiente para garantizar el salario normal del mismo, mientras dure la aludida incapacidad temporal en régimen de hospitalización.

No será de aplicación lo pactado en los párrafos anteriores en los casos de accidente no laboral.

Para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Provincial regirá, dado el carácter más beneficioso, la regulación de la mejora de la prestación por incapacidad contenida en el presente artículo.

Clausurado el centro de trabajo por finalización de obras o por causas no imputables a la empresa o cuando correspondiese al trabajador cesar por finalización de su contrato este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

**ARTÍCULO 43º. PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTE.-**

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2007 .....	43.000 €
En el año 2008 .....	44.000 €
En el año 2009 .....	45.000 €
En el año 2010 .....	46.000 €
En el año 2011 .....	47.000 €

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2007 .....	25.000 €
En el año 2008 .....	25.000 €
En el año 2009 .....	26.000 €
En el año 2010 .....	27.000 €
En el año 2011 .....	28.000 €

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas obligarán desde los 30 días de la publicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el Boletín Oficial del Estado.

**ARTÍCULO 44º. JUBILACIÓN.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 93 CGSC, se reconocen las siguientes clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

**A. JUBILACION FORZOSA.**

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

**B. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL**

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

#### **CAPÍTULO VI. FALTAS Y SANCIONES.**

**ARTÍCULO 45º. CLASES DE FALTAS.-**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

**ARTÍCULO 46º. FALTAS LEVES.-**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.  
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.  
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.  
6. Pequeños descuidos en la conservación del material..

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.  
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.  
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.  
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.  
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Utilizar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.  
**ARTÍCULO 47º. FALTAS GRAVES.-**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

#### ARTÍCULO 48º. FALTAS MUY GRAVES.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### ARTÍCULO 49º. SANCIONES. APLICACIÓN.-

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º Faltas leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

2º Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

3º Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

#### ARTÍCULO 50º. OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.-

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

### CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### ARTÍCULO 51º. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-

En todo lo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en los Reglamentos que la desarrollan, en especial el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; así como lo previsto en el Libro II del CGSC 2007-2011.

### CAPÍTULO VIII. GARANTÍAS SINDICALES

#### ARTÍCULO 52º. REPRESENTACIÓN UNITARIA.-

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

a. Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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 en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente. En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

c. Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

#### ARTÍCULO 53º. REPRESENTACIÓN SINDICAL.-

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

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

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

#### ARTÍCULO 54º. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.-

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

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### PRIMERA. DERECHO SUPLETORIO.-

En todo lo no previsto en este Convenio se aplicarán como normas supletorias el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011, en tanto no se promulgue otra disposición legal o Convenio que la sustituya, así como las demás disposiciones que sean de aplicación en cada momento.

#### SEGUNDA. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Tendrá los mismos cometidos que los señalados en el art. 109 del CGSC.

Estará compuesta por dos miembros por cada una de ambas partes, sindical y empresarial, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio y elegidos por los representantes de cada una de ellas de la forma que consideren oportuna las respectivas organizaciones. El presidente y el secretario se elegirán por ellos. Ambas partes podrán estar asistidas por asesores.

**TERCERA.FORMACIÓN CONTINUA.-**

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a las convocatorias de la FUTRIFEM durante los años de vigencia del presente convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.

b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

**CUARTA.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL CONFLICTOS LABORALES.-**

1. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (A.S.E.C.), publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

2. Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA). Su aplicación será, por tanto, obligatoria para los trabajadores y empresas vinculados por el presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de construcción.

**QUINTA.FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.-**

Dado que el Sector de la Construcción se ha dotado de un instrumento paritario, la Fundación Laboral de la Construcción, entre cuyos fines fundacionales se incluye la formación a empresarios y trabajadores, las partes firmantes acuerdan que sea la FLC quien desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

**SEXTA.COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-**

1.El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones e la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y /o sus representantes en número igual a de los Delegados de Prevención, de la otra.

3.Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las proposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o de las Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones en implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándoles traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudiera elevar estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de las empresas de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad y salud, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del Comité.

e) El Comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

f) El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

2.Los comités de seguridad y salud se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia estimadas por su presidente y fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

3.Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal.

En las empresas de menos de treinta trabajadores, el Delegado de prevención será el delegado de personal, estando obligado a desempeñar sus funciones de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Sus funciones serán las establecidas en la legislación de prevención de riesgos laborales. Además, en aquellas empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de prevención.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****PRIMERA.CÁLCULO DE LAS NUEVAS INDEMNIZACIONES A LOS CONTRATOS EN VIGENTES EN EL MOMENTO DE ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE CONVENIO.**

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del CGSC 2007-2011, mantendrán la indemnización vigente el momento de su celebración hasta la fecha de su entrada en vigor, momento a partir del cual será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

**SEGUNDA.IMPLANTACIÓN PROGRESIVA DE LA TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN.**

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

**ANEXO I****CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES**

1.En tanto no se incorpore al CGSC la clasificación profesional prevista en su artículo 24, se aplicará lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de Agosto de 1970, especialmente el artículo 100 y anexo II de la misma.

2.Hasta dicha incorporación, permanecerá vigente la siguiente tabla de niveles:

I. Personal Directivo.

II. Personal Titulado Superior.

III. Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

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

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

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

VII. Delineante de 2ª, Técnico Topógrafo de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz Especialista de Oficio.

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

IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.

X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1ª.

XI. Especialista de 2ª, Peón Especializado.

XII. Peón ordinario, Limpiador/a.

XIII. Botones y Pinches de 16 a 18 años.

**ANEXO II****Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.****RECIBO DE FINIQUITO**

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

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.

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

El Trabajador

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

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

SELLO Y FIRMA

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

(1) Indicar «SI» o «NO» según la decisión que, al respecto adopte el trabajador.

(2) Nota: para que se pueda considerar válidamente extinguida la relación laboral, el finiquito deberá ser expedido por la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca.

### ANEXO III

#### DOCUMENTO DE PROLONGACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA \_\_\_\_\_

TRABAJADOR \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20.3 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_\_\_, de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo «\_\_\_\_\_» a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_\_\_\_.

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

El trabajador,

La empresa,.

### ANEXO IV.

#### NOTIFICACION 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 \_\_\_\_\_, CIF o NIF \_\_\_\_\_ y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social \_\_\_\_\_, en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de \_\_\_\_\_ trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

FIRMA Y SELLO

Fdo.: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Por triplicado

### ANEXO V: CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS QUE SE DEVENGAN						JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	PLUS ASIST.	PLUS TRANSP.	COMP EXTRA.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros*	Tres días naturales. Cinco días si necesita efectuar desplazamiento. Seis días si se trata de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que necesiten desplazarse a su país	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho/ Acreditación del desplazamiento
Enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos *	Dos días naturales. Cuatro días si necesita efectuar desplazamiento	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción *	Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable. Cuatro días si necesita efectuar desplazamiento al efecto. Cinco días si se trata de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que necesiten desplazarse a su país	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado/ Acreditación del desplazamiento
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual *	Un día laborable	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal o concurrir a exámenes de estudios universitarios o de formación profesional reconocidos oficialmente.*	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta que el hijo tenga nueve meses (disfrutable por el padre o por la madre si los dos trabajan)	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora o bien, alternativamente, reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción/ En el caso del padre: certificado de no ejercicio de este derecho por la madre
Guarda legal de menores de 8 años; de padres, hijos, cónyuges, nietos, suegros, hermanos y abuelos incapacitados por edad o enfermedad; y de minusválidos que no trabajen.	Reducción de la jornada habitual de trabajo entre un mínimo de 1/3 y un máximo de la ½ y reducción de las retribuciones en igual proporción.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijo	El día natural. Tres días si necesita efectuar desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

\* será aplicable el supuesto a parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente concurriendo las mismas circunstancias.

**ANEXO VI.A**  
**TABLAS DE RETRIBUCIONES DIARIAS**  
**(personal que se rige por esta tabla)**

Nivel VII: capataz, auxiliar técnico de obra, especialista de oficio.  
Nivel VIII: oficial de 1ª de oficio.  
Nivel IX: auxiliar administrativo de obra, oficial de 2ª de oficio.  
Nivel X: listero, ayudante de oficio, especialista de 1ª  
Nivel XI: especialista de 2ª, peón especializado.  
Nivel XII: peón ordinario.  
Nivel XIII: pinches de 17 a 18 años.  
Nivel XIV: pinches de 16 a 17 años.

**TABLAS DE RETRIBUCIONES MENSUALES**  
**(personal que se rige por esta tabla)**

Nivel II: personal titulado superior.  
Nivel III: personal titulado medio, jefe administrativo de 1ª.

Nivel IV: jefe de personal, ayudante de obra, encargado general, encargado general de fábrica.

Nivel V: jefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado general de obra, jefe de sección de organización de 2ª, jefe de compras.

Nivel VI: oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, técnico de organización de 1ª, encargado o jefe de taller, escultor de piedra y mármol, encargado de sección.

Nivel VIII: técnico de organización de 2ª, delineante de 2ª, topógrafo de 2ª, analista de 1ª, viajante.

Nivel IX: auxiliar administrativo, ayudante topógrafo, auxiliar de organización, conserje, vendedor, calcador.

Nivel X: auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, guarda jurado, cobrador.

Nivel XII: limpiador/a.

Nivel XIII: aspirante administrativo, aspirante técnico, botones de 17 a 18 años.

Nivel XIV: botones de 16 a 17 años.

**CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS**  
**ANEXO IV.- TABLAS MENSUALES 2007**

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	1.049,47	992,17	961,70	934,51	915,98	877,42	854,61	821,41	798,84	779,07	764,37	484,85
PLUS ASIST. (1)	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99	208,99
TOTAL MES	1.258,46	1.201,16	1.170,69	1.143,50	1.124,97	1.086,41	1.063,60	1.030,40	1.007,83	988,06	973,36	693,84
PIGA JUNIO	1.498,36	1.420,07	1.374,93	1.343,78	1.309,20	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
PIGA JULIO	1.498,36	1.420,07	1.374,93	1.343,78	1.309,20	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
VACACIONES	1.498,36	1.420,07	1.374,93	1.343,78	1.309,20	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
TOTAL ANUAL	18.338,14	17.472,97	17.002,38	16.609,84	16.302,27	15.721,69	15.373,82	14.868,37	14.524,37	14.221,28	14.000,12	9.743,94
PLUS TRANSP. (1)	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82
TOTAL MES	1.344,28	1.286,98	1.256,51	1.229,32	1.210,79	1.172,23	1.149,42	1.116,22	1.093,65	1.073,88	1.059,18	779,66
TOTAL ANUAL (2)	19.282,16	18.416,99	17.946,40	17.553,86	17.246,29	16.665,71	16.317,84	15.812,39	15.468,39	15.165,30	14.944,14	10.687,96

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 10,45 y 4,27 euros/día, respectivamente.  
(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo.

**ANEXO IV.- TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS  
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS.- AÑO 2007**

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin límite edad (primer año)	Sin límite edad (segundo año)
Salario base	16,42	19,16	23,26	26,00	27,37
Plus asistencia (1)	6,27	7,32	8,88	9,93	10,45
Paga de junio	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Paga de Navidad	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Vacaciones	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Total anual	8.989,50	10.489,96	12.734,03	14.234,49	14.983,63
Plus transporte (1)	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27
* Total anual (2)	9.921,43	11.421,89	13.665,96	15.166,42	15.915,56

\* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del año y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.

(1) El plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo

**CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUESCA  
DIARIAS 2007**

NIVELES	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	29,25	28,47	27,37	26,61	25,96	25,47	16,17
PLUS ASIST. (1)	10,45	10,45	10,45	10,45	10,45	10,45	10,45
PAGA DE JUNIO	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
PAGA DE NAVIDAD	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
VACACIONES	1.257,06	1.224,74	1.177,99	1.146,08	1.117,54	1.097,72	703,90
TOTAL ANUAL	15.850,64	15.492,38	14.983,63	14.633,30	14.329,93	14.106,32	9.809,36
PLUS TRANSP.(1)	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27	4,27
TOTAL ANUAL (2)	16.782,57	16.424,31	15.915,56	15.565,23	15.261,86	15.038,25	10.741,29

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajado, a razón de 10,45 y 4,27 euros/día, respectivamente.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo.

**ANEXO VI.- TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES  
PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS 2007**

	16 a 21 años (primer año)	16 a 21 años (segundo año)	16 a 21 años (tercer año)	Sin limite edad (primer año)	Sin limite edad (segundo año)
Salario base	492,85	574,99	698,20	780,34	821,41
Plus asistencia (1)	125,39	146,29	177,64	198,54	208,99
Total mes	618,24	721,28	875,84	978,88	1.030,40
Paga de junio	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Paga de Navidad	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Vacaciones	706,79	824,59	1.001,29	1.119,09	1.177,99
Total anual	8.921,01	10.407,85	12.638,11	14.124,95	14.868,37
* Plus transporte (1)	85,82	85,82	85,82	85,82	85,82
** Total mes	704,06	807,10	961,66	1.064,70	1.116,22
** Total anual (2)	9.865,03	11.351,87	13.582,13	15.068,97	15.812,39

\* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables del mes.

\*\* Calculado para una asistencia al trabajo de todos los días laborables y añadiendo a los conceptos salariales el plus de transporte.

(1) El Plus de asistencia y el plus de transporte son conceptos que sólo se abonan por día efectivamente trabajada.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus de asistencia y el plus de transporte, sobre una jornada anual de 1746 horas realizada en 218,25 días de trabajo efectivo.

**ANEXO VI.- PRECIO HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2007**

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN ANTIQ.	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,53	15,53	15,98	16,20	16,42	16,54	16,67	16,79	16,91	17,04	17,17	17,29	17,41	17,53	17,67	17,79	17,91	18,03	18,15	18,28	18,40
NIVEL III	0,50	14,78	15,19	15,40	15,61	15,73	15,85	15,96	16,08	16,20	16,31	16,43	16,55	16,67	16,78	16,89	17,01	17,13	17,25	17,37	17,49
NIVEL IV	0,49	14,38	14,78	14,78	15,19	15,30	15,41	15,52	15,63	15,75	15,87	15,99	16,11	16,22	16,33	16,44	16,55	16,66	16,77	16,89	17,00
NIVEL V	0,47	14,03	14,43	14,43	14,82	14,94	15,05	15,16	15,27	15,37	15,48	15,59	15,71	15,81	15,92	16,04	16,15	16,26	16,37	16,48	16,59
NIVEL VI	0,47	13,78	14,17	14,17	14,56	14,67	14,77	14,89	15,00	15,10	15,21	15,32	15,43	15,54	15,64	15,75	15,86	15,97	16,08	16,18	16,28
NIVEL VII	0,45	13,39	13,91	13,91	14,28	14,39	14,49	14,60	14,70	14,80	14,91	15,01	15,11	15,22	15,32	15,43	15,53	15,63	15,59	15,70	15,80
NIVEL VIII	0,44	13,09	13,46	13,46	13,82	13,93	14,03	14,14	14,24	14,33	14,06	14,54	14,64	14,75	14,84	14,95	15,05	15,15	15,26	15,35	15,45
NIVEL IX	0,43	12,72	13,07	13,07	13,42	13,52	13,62	13,72	13,82	13,91	14,01	14,11	14,20	14,30	14,40	14,50	14,59	14,70	14,79	14,89	14,93
NIVEL X	0,42	12,37	12,71	12,71	13,04	13,14	13,24	13,34	13,44	13,53	13,62	13,71	13,80	13,89	14,00	14,10	14,19	14,29	14,39	14,47	14,57
NIVEL XI	0,41	12,11	12,45	12,45	12,78	12,87	12,96	13,05	13,15	13,24	13,33	13,43	13,52	13,61	13,70	13,79	13,88	13,98	14,07	14,16	14,25
NIVEL XII	0,40	11,90	12,22	12,22	12,55	12,64	12,73	12,83	12,92	13,00	13,09	13,17	13,26	13,35	13,44	13,53	13,63	13,72	13,81	13,91	14,00
NIVEL XIV 16-21 1	0,26	7,63																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,30	8,90																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,37	10,82																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 1	0,41	12,10																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2	0,43	12,73																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,53	18,52	18,65	18,77	18,90	19,02	19,14	19,27	19,39	19,52	19,61	19,69	19,77	19,87	19,96
NIVEL III	0,50	17,80	17,72	17,84	17,95	18,07	18,19	18,31	18,42	18,54	18,63	18,71	18,80	18,88	18,96
NIVEL IV	0,49	17,12	17,22	17,33	17,46	17,57	17,69	17,81	17,93	18,03	18,11	18,19	18,27	18,35	18,44
NIVEL V	0,47	16,70	16,81	16,92	17,03	17,14	17,25	17,37	17,47	17,59	17,67	17,74	17,83	17,91	17,98
NIVEL VI	0,47	16,39	16,49	16,60	16,72	16,82	16,93	17,05	17,15	17,26	17,34	17,41	17,49	17,58	17,64
NIVEL VII	0,45	15,91	16,01	16,12	16,22	16,33	16,43	16,53	16,64	16,74	16,81	16,89	16,96	17,04	17,12
NIVEL VIII	0,44	15,55	15,65	15,75	15,86	15,96	16,07	16,17	16,28	16,37	16,44	16,51	16,59	16,66	16,73
NIVEL IX	0,43	15,03	15,13	15,23	15,32	15,42	15,52	15,62	15,72	15,82	15,88	15,95	16,02	16,09	16,17
NIVEL X	0,42	14,66	14,75	14,84	14,94	15,05	15,14	15,24	15,34	15,42	15,49	15,56	15,63	15,69	15,76
NIVEL XI	0,41	14,34	14,43	14,53	14,62	14,72	14,81	14,90	14,99	15,09	15,16	15,23	15,29	15,36	15,42
NIVEL XII	0,40	14,09	14,18	14,27	14,37	14,46	14,55	14,65	14,74	14,82	14,89	14,96	15,03	15,09	15,15

**ANEXO VI.- PRECIO HORA EXTRAORDINARIA FESTIVO AÑO 2007**

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	SIN AÑOS	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
NIVEL II	0,60	17,73	18,24	18,50	18,75	18,89	19,04	19,17	19,32	19,46	19,60	19,74	19,88	20,03	20,16	20,31	20,45	20,59	20,73	20,87	21,01
NIVEL III	0,57	16,90	17,37	17,61	17,85	17,99	18,12	18,26	18,39	18,52	18,65	18,79	18,93	19,06	19,19	19,33	19,46	19,60	19,73	19,86	19,99
NIVEL IV	0,56	16,43	16,89	17,13	17,36	17,19	17,62	17,75	17,88	18,00	18,14	18,26	18,39	18,52	18,66	18,79	18,92	19,04	19,18	19,30	19,43
NIVEL V	0,54	16,03	16,48	16,71	16,94	17,06	17,18	17,30	17,42	17,56	17,69	17,82	17,95	18,08	18,19	18,33	18,45	18,58	18,71	18,83	18,95
NIVEL VI	0,53	15,73	16,18	16,40	16,62	16,74	16,86	16,99	17,11	17,23	17,35	17,48	17,60	17,73	17,85	17,98	18,10	18,23	18,35	18,47	18,59
NIVEL VII	0,52	15,31	15,74	15,95	16,16	16,29	16,40	16,52	16,63	16,76	16,88	16,99	17,11	17,23	17,36	17,48	17,61	17,73	17,85	17,96	18,08
NIVEL VIII	0,51	14,96	15,38	15,58	15,79	15,91	16,03	16,14	16,26	16,37	16,49	16,60	16,72	16,84	16,96	17,07	17,19	17,31	17,42	17,54	17,66
NIVEL IX	0,49	14,46	14,86	15,07	15,26	15,37	15,48	15,59	15,70	15,82	15,93	16,04	16,15	16,26	16,38	16,49	16,60	16,71	16,82	16,94	17,05
NIVEL X	0,48	14,14	14,52	14,72	14,91	15,02	15,13	15,24	15,35	15,45	15,56	15,67	15,78	15,89	16,00	16,11	16,22	16,33	16,44	16,55	16,66
NIVEL XI	0,47	13,82	14,20	14,40	14,58	14,68	14,79	14,90	15,00	15,11	15,21	15,32	15,42	15,53	15,65	15,75	15,85	15,96	16,06	16,17	16,27
NIVEL XII	0,46	13,59	13,97	14,15	14,33	14,43	14,54	14,64	14,75	14,85	14,95	15,05	15,14	15,24	15,35	15,46	15,56	15,67	15,77	15,89	15,99
NIVEL XIV 16-21 1	0,29	8,68																			
NIVEL XIV 16-21 2	0,34	10,13																			
NIVEL XIV 16-21 3	0,42	12,30																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 1	0,46	13,74																			
NIVEL XIV 16-21 SIN LIMITE 2	0,49	14,47																			

CATEGORIA NIVEL	Incremento Lineal	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
NIVEL II	0,60	21,16	21,29	21,44	21,58	21,72	21,86	22,00	22,14	22,29	22,39	22,49	22,59	22,69	22,80
NIVEL III	0,57	20,13	20,27	20,40	20,53	20,67	20,80	20,94	21,07	21,20	21,29	21,38	21,48	21,57	21,67
NIVEL IV	0,56	19,56	19,69	19,82	19,95	20,08	20,21	20,34	20,47	20,60	20,69	20,79	20,88	20,97	21,07
NIVEL V	0,54	19,08	19,20	19,32	19,46	19,58	19,71	19,84	19,97	20,09	20,18	20,27	20,36	20,46	20,54
NIVEL VI	0,53	18,71	18,84	18,96	19,09	19,21	19,34	19,46	19,58	19,70	19,79	19,88	19,96	20,06	20,15
NIVEL VII	0,52	18,20	18,31	18,43	18,55	18,67	18,79	18,91	19,02	19,15	19,24	19,32	19,40	19,49	19,58
NIVEL VIII	0,51	17,78	17,89	18,00	18,12	18,23	18,35	18,47	18,59	18,70	18,78	18,86	18,94	19,02	19,12
NIVEL IX	0,49	17,16	17,27	17,39	17,50	17,61	17,72	17,83	17,94	18,06	18,14	18,22	18,30	18,38	18,46
NIVEL X	0,48	16,76	16,87	16,97	17,09	17,20	17,31	17,42	17,53	17,64	17,71	17,79	17,88	17,96	18,02
NIVEL XI	0,47	16,37	16,48	16,58	16,70	16,81	16,91	17,02	17,12	17,24	17,31	17,38	17,46	17,53	17,61
NIVEL XII	0,46	16,10	16,20	16,30	16,41	16,51	16,62	16,72	16,83	16,93	17,01	17,08	17,16	17,23	17,31