JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN HUELVA

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA
Expediente: 21/01/0029/2020
Fecha: 05/06/2020
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000205011982.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA - Código 21000205011982-.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2020 por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva (AECO) y por las centrales sindicales FICA-UGT Huelva y CCOO de Construcción y Servicios de Huelva, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presiente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda;

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2020 y 2021

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 7.- GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

Artículo 9.- FUNCIONES COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCÍA

Artículo 11.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- PERIODO DE PRUEBA

Artículo 13.- CONTRATACIÓN

A.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

B.- CONTRATO FIJO DE OBRA

C.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

Artículo 16.- JORNADA LABORAL

Artículo 17.- DIAS NO LABORABLES

Artículo 18.- VACACIONES

Artículo 19.- LICENCIAS

Artículo 20.- EXCEDENCIAS

Artículo 21.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22.- INCREMENTOS SALARIALES

Artículo 23.- CUANTÍA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS

Artículo 24.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Artículo 25.- PLUS DE ASISTENCIA

Artículo 26.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 27.- PROPORCIONALIDAD EN DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 29.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA

Artículo 30.- PLUS POR DISCAPACIDAD

Artículo 31.- PLUS DE GRUISTA

CAPÍTULO IV. PLUSES EXTRASALARIALES

Artículo 32.- PLUS DE TRANSPORTE

Artículo 33.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO

Artículo 34.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO

Artículo 35.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Artículo 36.- ROPA DE TRABAJO

CAPÍTULO V. AYUDAS ASISTENCIALES

Artículo 37.- AYUDAS A ESTUDIOS

Artículo 38.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 39.- ENFERMEDAD COMÚN

Artículo 40.- JUBILACIÓN

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

Artículo 41.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN

Artículo 42.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

Artículo 43.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Artículo 44.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 45.- PAGO DE SALARIO

Artículo 46.- PARTE DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 47.- DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN DE SALDO Y FINIQUITO

Artículo 48.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- DERECHO A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

ANEXOS

ANEXO I. CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2020 y 2021

ANEXO III. CUADRO CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2020

ANEXO IV. MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

ANEXO V. RECIBO DE FINIQUITO

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

ANEXO VII. ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas comprendidas en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción respetando lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley 3/2012.

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

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

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

ARTÍCULO 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 2020.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

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

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

ARTÍCULO 7.- GARANTIAS PERSONALES

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

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA

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

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

ARTÍCULO 9.- FUNCIONES ASIGNADAS

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

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Decidir, en su caso, sobre la inaplicación del convenio a propuesta de la empresa o de los representantes de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a lo establecido en el Art. 82.3 del RDL 1/1995 de 24 de marzo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Celebrar reuniones con una periodicidad bimensual como mínimo, sin perjuicio de convocarlas con carácter extraordinario, cuando la importancia y urgencia del caso lo requiera, para tratar los problemas que se presenten en cuanto a contratación, fraude, intrusismo y cualquier otro asunto relacionado con la aplicación de Convenio.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de las partes firmantes del presente Convenio.

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

ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCÍA

Los trabajadores o trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2.005, a partir del 1 de mayo de 2007.

ARTÍCULO 11.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO

Continuarán en vigor, en tanto no se aprueben otras a nivel nacional y previa reunión de la Comisión Paritaria para su aplicación, las tablas de rendimiento aprobadas para la construcción y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia, número 14, de 18 de enero de 1979 debiéndose entender que se ejecutarán teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamento de desarrollo.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 12.- PERIODO DE PRUEBA.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

ARTÍCULO 13.-CONTRATACIÓN.

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

A.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador o trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores o trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

B.- CONTRATO FIJO DE OBRA

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

   De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.
2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador o trabajadora en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

   Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General del Sector.
3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el ANEXO IV del presente Convenio y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

   En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores y trabajadoras, como se ha indicado, la condición de "fijos de obra".
4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores y trabajadoras, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General del Sector, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

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

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

6. El cese de los trabajadores y trabajadoras deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario 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 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, 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 o trabajadora cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

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

C.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

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

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

   De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afec-

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

tadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el ANEXO VII del vigente Convenio General del Sector, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

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

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

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente convenio colectivo a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador o trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

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

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

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

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por la empresa usuaria.

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

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

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

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

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

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos 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. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

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

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1.er año: 60 por 100.

2.º año: 70 por 100.

3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.er año: 95 por 100.

2.º año: 100 por 100.

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

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

m) Asimismo, el trabajador 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 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

3. En el anexo X del V Convenio General se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.
4. En el anexo XI de este Convenio se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

ARTÍCULO 15.- RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN CASO DE SUBCONTRATA O SERVICIOS

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 66 del vigente Convenio General del sector, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de al personal de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

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

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

ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL

La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas efectivas de trabajo, siendo la jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

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

Para el año 2020 se determina jornada intensiva del 18 de junio al 31 de agosto, ambos inclusive y el lunes, martes y miércoles santo, en horario que podrá ser de 7 a 14, de 7,30 a 14,30 o de 8 a 15horas, en función de lo que determinen las ordenanzas municipales de cada localidad y las necesidades de la empresa.

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

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

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

Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique la modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, si lo hubiere. Las empresas

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

que por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpidamente de 24 horas al día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 17.- DIAS NO LABORABLES

Se considerarán días no laborables abonables a todos los efectos, las que se fijan en el Calendario Laboral para la provincia. Según el ajuste de calendario del año 2020, estos días serán los días 13 de marzo, 28 de Septiembre, 24 y 31 de Diciembre.

ARTÍCULO 18.- VACACIONES

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

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

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

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS

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

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

   b) 3 días laborables por nacimiento de un hijo, siendo 4 si ocurriese fuera del lugar de residencia habitual. 2 días naturales por adopción de un hijo y en caso de necesidad de efectuar desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual, 2 días naturales más. En el caso de trabajadores y trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

   c) 1 día por matrimonio de hijos y hermanos; en caso de desplazamiento fuera del hogar de residencia, 2 días naturales más.

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

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

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

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

   f) 1 día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

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

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

3. Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajasen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.
4. El trabajador y trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador o trabajadora durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el párrafo tercero de este artículo.

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 21.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

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

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

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencia del tiempo, falta de suministro o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores y trabajadoras afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 22.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

INCREMENTO SALARIAL 2020 y 2021.

El incremento salarial pactado para el año 2020 ha sido el 2,25 % aplicado sobre las tablas del año 2019, y para el 2021, del 2,50 sobre las tablas del 2020, ambas sin revisión salarial.

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

- Salario base.
- Complemento personal de Antigüedad consolidada, cuando proceda.
- Plus de Asistencia.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Horas Extraordinarias, cuando lo realicen.
- Plus de Toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y altura, en su caso.
- Plus de Discapacidad.
- Plus de Gruista.

ARTÍCULO 23.- CUANTÍA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS

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

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

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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

- A los dos años, el cinco por ciento.
- A los cuatro años, el diez por ciento.
- A los nueve años, el quince por ciento.
- A los catorce años, el veinte por ciento.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

- A los diecinueve años, el veinticinco por ciento.
- A los veinticuatro años, el treinta por ciento.
- A los veintinueve años, el treinta y cinco por ciento.
- A los treinta y cuatro años, el cuarenta por ciento.

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

Los trabajadores y trabajadoras que hayan superado el porcentaje de cuarenta por ciento establecido como máximo en el presente convenio, mantendrá dicho porcentaje como condición personal más beneficiosa.

Los porcentajes establecidos en este artículo se calcularán sobre los salarios-base vigentes en 31-12-1983, publicados en el Boletín Oficial de la Provincia (número extraordinario) de 31-10-83.

ARTÍCULO 25.- PLUS DE ASISTENCIA

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

ARTÍCULO 26.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se determina en las tablas salariales del ANEXO II. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

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

h) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.

i) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

ARTÍCULO 27.- PROPORCIONALIDAD EN DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

ARTÍCULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

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

ARTÍCULO 29.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA

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

ARTÍCULO 30.- PLUS POR DISCAPACIDAD

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

Grados de discapacidad	Importe bruto por mes
comprendido entre	Natural del complemento
13% y 22%	18,91€ (2020) y 19,38 (2021)
23% y 32%	26,69€ (2020) y 27,36 (2021)
33% o superior	37,81€ (2020) y 38,76 (2021)

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

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar el 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 31.- PLUS DE GRUISTA

Atendiendo a la necesaria obtención del carnet homologado de operador de grúa torre se establece un complemento salarial de cualificación y especialización de 10.47 para 2020 y 10,73 para 2021 € por día efectivamente trabajado siendo este complemento absorbible y compensable con las retribuciones actualmente recibida sobre salario de convenio por conceptos distintos a horas extras o excesos de jornada.

CAPÍTULO IV. PLUSES EXTRASALARIALES

ARTÍCULO 32.-PLUS DE TRANSPORTE

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

ARTÍCULO 33.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO

Las dietas que, al amparo del vigente Convenio General del Sector, deban percibir los trabajadores y trabajadoras, se establecen en la cuantía de 32,80€ para 2020 y 33,62€ para 2021 para la dieta completa y de 9,35€ para 2020 y 9,58€ para 2021 para la media dieta.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 34.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO

El plus de distancia se abonará de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente a razón de 0,14€ por kilómetro para 2020 y 2021

ARTÍCULO 35.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Todo trabajador que para efectuar su trabajo aporte herramientas de su propiedad, percibirá por cada día trabajado, la cantidad de 0,26 € para 2020 y 0,27€ para 2021.

ARTÍCULO 36.- ROPA DE TRABAJO

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

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

El trabajador o trabajadora está obligado a utilizar el mono durante la jornada laboral en aquellos trabajos en los que sea necesario. En el caso de que la empresa no entregara el mono cuando se establece en el párrafo segundo, abonará al trabajador o trabajadora, en el momento de la liquidación, 63,46€ para 2020 y 65,05€ para 2021 por cada seis meses de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO V. AYUDAS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37.- AYUDAS A ESTUDIOS

Las empresas abonarán para estos fines, del 1 al 5 de octubre de cada año, la cantidad de 33.71€ para 2020 y 34,55€ para 2021 a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos.

Esta ayuda se abonará completa a todos los que, reuniendo las condiciones que marca el párrafo anterior, lleven un año de permanencia continuada en la empresa y proporcionalmente al tiempo trabajado para los de menos de un año de permanencia. A éstos últimos, cuando su contrato termine antes del 1º de octubre, se les abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en el momento del cese.

ARTÍCULO 38.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

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

ARTÍCULO 39.- ENFERMEDAD COMÚN

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

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

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

ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN

Se estará a lo dispuesto en la Ley y, concretamente, a lo regulado en el art. 96 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, el cual fue modificado en el Acta de las sexta reunión de la Comisión Negociadora de dicho Convenio de fecha 25/01/2019.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 41.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN

1. MUERTE NATURAL.- Si un trabajador o trabajadora falleciera por muerte natural, es decir, no por accidente laboral, encontrándose vigente el contrato de trabajo, el empresario abonará a los beneficiarios de este trabajador o trabajadora en la Seguridad Social, o a los que haya designado el propio trabajador o trabajadora, la cantidad de 1.138,72€ para 2020 y 1167,19€ para 2021, o una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento en caso de ser superior, con independencia de lo que perciba por parte de otros organismos oficiales.
2. MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. En este supuesto la empresa abonará la indemnización en el año 2020 de 49138,79 € y de 50367,26 € para el 2021.
3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.- En este supuesto la empresa abonará la indemnización en el año 2020 de 29274,18 € y de 30006,03 € para el 2021.

   Exista o no responsabilidad por parte de la empresa, ésta abonará a los derechohabientes del fallecido o fallecida las cantidades antes relacionadas, con independencia de lo que por el mismo concepto puedan percibir de otros organismos oficiales. Esta cantidad será considerada a cuenta de cualquier otra que la empresa se vea obligada a abonar a los derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos, por expresa disposición judicial o administrativa dictada a causa del accidente.
4. COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN.- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio Provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

ARTÍCULO 42.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

Cuando el fallecimiento de un trabajador o trabajadora, bien sea por muerte natural o accidente, se produjere por estar prestando sus servicios a la empresa fuera de su domicilio habitual, ésta abonará a sus derechohabientes los gastos que se produzcan como consecuencia del traslado del cadáver a su lugar de residencia habitual, así como los de un familiar que le acompañe hasta un máximo de 3.000€.

ARTÍCULO 43.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

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

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros de las organizaciones sindicales firmantes de esta Convenio y otros tres de la Organización Empresarial. El Presidente y Secretario de la misma se elegirán de entre sus miembros en la primera reunión que realicen.

Las funciones que se le asignan son las siguientes:

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

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

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

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 44.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión (salvo si el trabajador o trabajadora ha realizado reconocimiento médico para el mismo puesto de trabajo en los 6 meses anteriores a la admisión) y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores y trabajadoras a su servicio al menos una vez al año. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 45.- PAGO DE SALARIO

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 46.- PARTE DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

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

ARTÍCULO 47.- DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN DE SALDO Y FINIQUITO

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador o trabajadora deberá ser conforme al ANEXO V que figura en este Convenio, editándolo La Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y su Provincia.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Al trabajador o trabajadora se le entregará propuesta de liquidación de finiquito con cinco días de antelación a la fecha de su cese.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y su provincia (AECO), tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 48.-DERECHOS SINDICALES

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

a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el Art. 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el Art. 13.1 del RD 1844/1994. Si por el contrario, hubiera una disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

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

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

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

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

ARTÍCULO 49.-DERECHO A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Al efecto de que las empresas del sector puedan adaptarse a la nueva clasificación profesional establecida en el presente Convenio, la misma entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

Además las referencias que en el presente texto u otros documentos se hagan a la categoría profesional del trabajador, a partir de esa fecha, se entenderán referidas al grupo profesional en que se encuadre la respectiva categoría profesional de acuerdo con el cuadro del Anexo VII del presente Convenio.

En tanto no se produzca la adaptación a la nueva clasificación profesional prevista en el párrafo primero de esta disposición, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios Generales del Sector:

Nivel I - Personal Directivo.

Nivel II - Personal Titulado Superior.

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

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

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

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

Nivel X - Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda" Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.

Nivel XI - Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

Nivel XII - Peón Ordinario, Limpiador/a.

Nivel XIII - Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.

Nivel XIV - Trabajadores en formación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

En cuanto se refiere a la Tarjeta Profesional de la Construcción, (TPC), se estará a los dispuesto en la modificación del contenido del Convenio General del sector de la Construcción, respecto de la regulación de la misma contenida en el acta 18ª de la reunión de la Comisión Negociadora del V Convenio General del sector de la Construcción

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

En concordancia con lo dispuesto en la disposición transitoria 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que le sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el artículo 13.C, punto 2 del presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

   a) Concepto y cuantía."Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurran o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

   En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

   Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

   b) Compensación y absorción. "Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

c) Regulación transitoria. El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

ANEXO I

CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

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

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

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

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO II.

TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2020.

TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación
Sueldo base x día €	39,69	37,46	35,59	33,78	32,27	31,24	30,01	23,71	18,83
P.I.As. x día trabajado €	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	7,31	7,31
PI.Ex. x día trabajado €	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21
Total x día trabajado €	63,50	61,27	59,41	57,60	56,08	55,04	53,81	37,24	32,36
Total x MES €	1.691,97	1.625,03	1.568,91	1.515,10	1.470,47	1.438,65	1.401,90	1.061,60	913,89
Retr. P. Ext. y vacac. €	1.793,08	1.698,39	1.619,37	1.545,35	1.481,19	1.435,97	1.383,45	1.010,92	848,87

ANEXO II.

TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2020.

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual €	1.461,05	1.423,85	1.267,90	1.247,63	1.193,09	1.125,46	1.070,07	1.050,34	1.004,68	683,38
Pl. As. x día trabajado €	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60
Pl. Ex. x día trabajado €	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21
Total por mes: €	1.961,43	1.924,21	1.768,25	1.745,81	1.693,45	1.625,82	1.570,42	1.550,71	1.505,06	927,31
Retr. P. Ext.y vacac. €	2.173,83	2.121,25	1.900,98	1.869,32	1.795,36	1.699,86	1.621,66	1.593,78	1.527,71	1.014,77

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2020

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	
dos primeras	14,75	14,06	13,42	12,84	12,64	12,05	11,61	8,16	
terceras y resto	15,20	14,46	13,80	13,19	12,71	12,36	12,01	8,76	
sabados y festivos	16,89	16,09	16,03	14,69	14,13	13,74	13,23	9,30	

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2020

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.
Sueldo mensual €	17,74	17,34	15,56	15,61	14,88	14,09	13,40	13,21	12,64
Pl. As. x día trabajado €	18,25	17,81	16,09	15,81	15,24	14,47	13,80	13,64	12,94
Pl. Ex. x día trabajado €	20,31	19,82	17,85	17,61	16,92	16,09	15,32	15,14	14,41

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO II.									
TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2021.									
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA									
NIVELES	**VI**	**VII**	**VIII**	**IX**	**X**	**XI**	**XII**	**XIII**	**XIV**
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación
Sueldo base x día €	40,68	38,39	36,48	34,63	33,08	32,02	30,76	24,30	19,30
P.I.As. x día trabajado €	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	7,50	7,50
PI.Ex. x día trabajado €	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36
Total x día trabajado €	65,08	62,80	60,89	59,04	57,49	56,42	55,16	38,17	33,17
Total x MES €	1.734,27	1.665,65	1.608,13	1.552,97	1.507,23	1.474,62	1.436,95	1.088,14	936,73
Retr. P. Ext. y vacac. €	1.837,91	1.740,85	1.659,85	1.583,98	1.518,22	1.471,86	1.418,03	1.036,20	870,09

ANEXO II.										
TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2021.										
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL										
NIVELES	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**	**IX**	**X**	**XIII**
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual €	1.497,58	1.459,45	1.299,60	1.278,82	1.222,92	1.153,60	1.096,82	1.076,60	1.029,80	700,46
Pl. As. x día trabajado €	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04
Pl. Ex. x día trabajado €	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36
Total por mes: €	2.010,47	1.972,31	1.812,45	1.789,46	1.735,78	1.666,46	1.609,69	1.589,48	1.542,69	950,49
Retr. P. Ext.y vacac. €	2.228,17	2.174,28	1.948,51	1.916,05	1.840,25	1.742,36	1.662,20	1.633,62	1.565,90	1.040,14

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2021								
NIVELES	**VI**	**VII**	**VIII**	**IX**	**X**	**XI**	**XII**	**XIII**
CATEGORIAS	**Encar.**	**Capat.**	**Of. 1ª**	**Of. 2ª**	**Ayud.**	**Peón E**	**Peón O**	**Formación**
dos primeras	15,12	14,41	13,76	13,16	12,96	12,35	11,90	8,36
terceras y resto	15,58	14,82	14,15	13,52	13,03	12,67	12,31	8,98
sabados y festivos	17,31	16,49	16,43	15,06	14,49	14,08	13,57	9,53

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2021								
NIVELES	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**	**IX**
CATEGORIAS	**Titul. Super.**	**Jefe Adm. 1ª**	**Encar. Gral.**	**Jefe Adm. 2ª**	**Ofic. Adm. 1ª**	**Delnte. 2ª**	**Ofic. Adm. 2ª**	**Aux. Adm.**
Sueldo mensual €	18,18	17,77	15,95	16,00	15,25	14,44	13,73	13,54
Pl. As. x día trabajado €	18,70	18,25	16,49	16,21	15,62	14,84	14,15	13,98
Pl. Ex. x día trabajado €	20,81	20,32	18,30	18,05	17,34	16,49	15,70	15,52

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO III

CUADRO CALENDARIO PARA EL AÑO 2020

	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
ENERO		FN	8	8			FN	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8					168
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
FEBRERO							8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	FA					152
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
MARZO							8	8	8	8	8			8	8	8	8	FC			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	168
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
ABRIL		8	8	8			7	7	7	FN	FN			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8						157
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
MAYO				FN			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8					160
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
JUNIO							8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	7	7			7	7	7	7	7			7	7	167
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
JULIO		7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7					161
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
AGOSTO							7	7	7	7	7			7	7	7	7	7	FN		7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			7		147
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
EPTIEMBRE	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			FC	8	8							168
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
OCTUBRE			8	8			8	8	8	8	8			FN	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8					168
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
OVIEMBRE						FN	FN	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8		160
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
DICIEMBRE	8	8	8	8		FN	FN	FN	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	FC	FN			8	8	8	FC						144
																																					1920

HORAS	VACACIONES	FIESTAS LOCALES	TOTAL HORAS EFECTIVAS
1920	168	16	1736

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO IV

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA.

EMPRESA_____

TRABAJADOR_____

CATEGORÍA_____

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

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

El trabajador/a La empresa

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO V

RECIBO DE FINIQUITO

Don .....,
que ha trabajado en la empresa .....
desde ..... hasta .....
con la categoría de .....
declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... euros,
en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

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

El trabajador,

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

(1) SÍ o NO

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

Expedido por .....
Fecha de expedición .....

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.

Ejemplar empresa

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO VI

NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA

EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.

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

_____, a _____ de _____de _____

FIRMA Y SELLO

Fdo.:

D.N.I.:

Por triplicado

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO VII

ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
Grupo 2.	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2.ª Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
Grupo 3.	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2.ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1.ª Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2.ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

Grupo 4.	Delineante de 1.ª Nivel VI. Delineante de 2.ª Nivel VII. Técnico de organización de 1.ª Nivel VI. Técnico de organización de 2.ª Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial de 1.ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2.ª Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero-picador. Nivel VIII. Oficial de 1.ª (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial administrativo de 1.ª Nivel VI. Oficial administrativo de 2.ª Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 5.	Delineante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1.ª Nivel III. Jefe de sección de organización de 2.ª Nivel V.	Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1.ª Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2.ª Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.
Grupo 6.	Titulados medios/Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.	Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.	Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1.ª Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios/Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.
Grupo 7.	Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es

Grupo 8.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

Convenio o Acuerdo: POMPAS FUNEBRES
Expediente: 21/01/0010/2020 Fecha: 03/06/2020
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21002145012005.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA -Código 21002145012005-.

VISTO el texto del V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2020 entre las representaciones legales de las empresas y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presiente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32 /2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FUNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA

CAPITULO I

CUESTIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres radicadas en Huelva y su provincia, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse, con independencia de su titularidad pública o privada.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw==** en https://verifirma.diphuelva.es