



## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

*Resolución de 31 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de edificación y obras públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 Y 2011.*

III.A.1037

Visto el texto correspondiente al **Convenio Colectivo** de Trabajo para la actividad de **Edificación** y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (Código núm. 26 00105), que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2008, de una parte, por la Asociación de Empresarios de la Construcción, Promoción y Afines de La Rioja (C.P.A.R.), en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de **Convenios Colectivos** de Trabajo. Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del citado **Convenio** en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

En Logroño, a 31 de marzo de 2008.- La Directora General de Trabajo, M<sup>a</sup> Concepción Arruga Segura.

Texto del **Convenio Colectivo** de Trabajo de aplicación para las empresas con actividades de **Edificación** y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008 a 2011.

Capítulo I Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías

Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial

Partes que lo conciertan.- El presente **Convenio** ha sido firmado por representantes de la Asociación de Empresarios de la Construcción, Promoción y Afines de La Rioja (C.P.A.R.), MCA-UGT y FECOMA-CC.OO.

Este **Convenio** regulará durante el tiempo de su vigencia las relaciones entre trabajadores y empresas con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, aún cuando tuvieren el domicilio social fuera de ella, comprendidos en el ámbito de aplicación del vigente **Convenio** General del Sector de la Construcción, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, cuyas actividades enumera el Anexo I del **Convenio** General, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 3.1 de dicho **Convenio** General.

Artículo 2º.- Ámbito personal

Se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del **Convenio** General.

Artículo 3º.- Ámbito temporal, revisión, denuncia y prórroga

La vigencia del presente **Convenio** se iniciará el día 1 de enero de 2008, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y finalizará el día 31 de diciembre del año 2011, aplicándose con efectos retroactivos a la expresada fecha inicial todas las condiciones del presente **Convenio**.

La denuncia del **Convenio** se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de los dos últimos meses de vigencia. En caso contrario se prorrogará de manera automática de año en año. Las condiciones pactadas en el presente **Convenio** subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión, y las deliberaciones del nuevo **Convenio** procurarán ser iniciadas a partir de la segunda semana de enero del 2012, garantizándose los efectos económicos desde el 1 de enero de ese año, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Artículo 4º.- 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 su conjunto anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente **Convenio**, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderados en su totalidad.

Artículo 5º.- Derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente **Convenio**, y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 6º.- Absorción y compensación

Se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del **Convenio** General.

Artículo 7º.- Comisión paritaria

Queda constituida una Comisión Paritaria, a fin de resolver las dudas que surjan sobre la aplicación de materias relacionadas con este **Convenio**, integrada paritariamente por seis vocales, de los que dos serán trabajadores pertenecientes a MCA-UGT, uno de FECOMA-CC.OO. y por otros tres vocales representantes de la Asociación Empresarial (C.P.A.R.), que ha intervenido en este **Convenio**.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este **Convenio**.

- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Fijación y publicación de las revisiones económicas que procedan.
- 4.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del **Convenio** y mejoras en el Sector de la Construcción.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones cuando sea necesario a juicio de la parte convocante, reuniéndose en la Sede del Tribunal Laboral de La Rioja, o en su defecto, donde acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión, señalará día y hora de sesión, y remitirá a las demás el orden del día para la misma. Las partes podrán concurrir a cada sesión con un asesor, que tendrá voz pero no voto.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral y actuar por medio de ponencias y subcomisiones formadas por un miembro de cada parte.

A la Comisión Paritaria corresponderá el estudio de los problemas que surjan con motivo de la aplicación de las Tablas de Rendimientos-Productividad, mencionados en el artículo 16º del presente **Convenio**. Así mismo, estudiará las modificaciones que en las unidades de obra de las tablas, sea preciso efectuar por comprobado desfase con la realidad, proponiendo al pleno de la Comisión Paritaria la decisión que corresponda.

La Comisión Paritaria también podrá recabar datos de organismos oficiales y de las empresas del sector sobre accidentes laborales, a fin de estudiar sus causas y, si procede, efectuar recomendaciones para ayudar a evitarlos. Así mismo, podrá utilizar servicios permanentes u ocasionales de asesores para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dichas resoluciones el carácter de vinculantes, en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan instar ante el Tribunal Laboral de La Rioja o la Jurisdicción Laboral y Administrativa. No obstante, si surgiesen discrepancias entre las partes al respecto de las materias reguladas en el **Convenio** General, se someterán a la Comisión Paritaria Nacional como vía previa, antes de emprender cualquier tipo de acción ante la Jurisdicción Ordinaria.

La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá el voto favorable de los dos tercios de sus miembros componentes.

## Capítulo II Jornada laboral, vacaciones y fiestas

### Artículo 8º.- Jornada de trabajo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del **Convenio** General, durante el año 2008 el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.746 horas. Para el año 2009 el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.738. Para el año 2010 el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.738. Para el año 2011 el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.738. Para el año 2012 el tiempo de trabajo real y efectivo anual será el que se marque en el **Convenio** General del Sector de la Construcción para dicho año.

El personal comprendido por el artículo 68 del **Convenio** General, se regirá por lo dispuesto en el mismo.

Se respetarán en materia de jornada y de horario las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas, las cuales, de acuerdo con sus trabajadores o sus representantes, si los hubiere, podrán hacer una distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De pactarse una distribución variable de la jornada, se deberá pactar también la distribución correspondiente del salario global.

En las jornadas diarias continuadas, iguales o superiores a cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a veinte minutos de descanso por cuenta de las empresas.

En materia de tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 65, 66 y 67 del **Convenio** General.

### Artículo 9º.- Vacaciones

El personal afectado por este **Convenio** disfrutará cada año de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores, observándose lo dispuesto en el artículo 38 apartado 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El calendario de disfrute de vacaciones deberá confeccionarse antes de finalizar el mes de mayo y el mismo señalará que, al menos el 50% del período, deberá disfrutarse entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del **Convenio** General, el salario a percibir durante el periodo de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las Tablas Salariales del Presente **Convenio Colectivo** de La Rioja.

Los trabajadores del sector, sujetos a contratación temporal, deberán disfrutar las vacaciones dentro del período de trabajo contratado.

Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año, así como las horas sobrantes de la jornada anual, salvo pacto en contrario entre la empresa y el trabajador o la representación legal de los trabajadores en su caso.

Asimismo, en todo lo no previsto en este **Convenio Colectivo**, se observará lo dispuesto en el artículo 69 del **Convenio** General.

## Capítulo III Condiciones económicas

### Artículo 10º.- Salarios y plus extra-salarial

Los trabajadores afectados por este **Convenio**, percibirán por los conceptos de salario base y plus extra-salarial las cantidades que para cada categoría profesional se establezcan en las tablas de salarios. Si con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8º procediera la distribución variable de la jornada máxima anual, también se pactará la distribución

variable correspondiente del salario global.

Para los años de vigencia del presente **Convenio**, el incremento salarial pactado será el que resulte de aplicar al Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) Previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año un 1,5 % más, al que se tendrá que añadir un 0,5% en compensación por la no realización de la cláusula de retroactividad, siendo dicho porcentaje aplicable a todos los conceptos salariales y extrasalariales regulados en el presente **convenio**.

Cuando se conozca fehacientemente el I.P.C. previsto por el Gobierno se efectuarán las revisiones salariales correspondientes y se publicarán en el Boletín Oficial de La Rioja.

El plus extra-salarial comprenderá los siguientes conceptos de gastos y suplidos: plus de distancia; plus de transportes; desgaste de herramientas y ropa de trabajo. Dicho plus extra-salarial será satisfecho únicamente por jornada efectiva trabajada, cualquiera que sea el horario de ese día efectivo de trabajo, o de la distribución de la jornada laboral semanal.

El salario base y el plus extra-salarial para las categorías profesionales de Encargado de Obra, Capataz, Especialista de Oficio, Oficial de 1ª y 2ª de Oficio, Ayudante de Oficio, Especialista de 1ª y 2ª, Peón Ordinario, será el que para cada una de las categorías profesionales antedichas en la Tabla de Salarios, sin que les sea de aplicación las señaladas en dicha tabla salarial para los niveles de encuadramiento, de cada una de ellas.

El incremento salarial establecido en el presente **Convenio** no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos, la Comisión Paritaria del presente **Convenio** trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. El periodo máximo para adoptar esta medida, finaliza a los treinta días de la publicación del presente **Convenio**, obligándose a presentar la documentación necesaria durante el mes siguiente al de la comunicación de la medida de descuelgue.

Artículo 11º.- Cláusula de garantía salarial

En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al finalizar cada uno de los años de vigencia del presente **convenio** supere el I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho I.P.C. previsto, en el tanto por ciento que corresponda, a efectos de que se incremente en la revisión salarial de las tablas del año siguiente. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores tendrán 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. Estas gratificaciones serán satisfechas en la cuantía establecida en las Tablas Salariales del presente **Convenio**.

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

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de las indemnizaciones por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general, el pacto por salario global.

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

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.

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.

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

Asimismo, en todo lo no previsto en este **Convenio Colectivo**, se observará lo dispuesto en los artículos 53 y 54 del vigente **Convenio** General de la Construcción.

Artículo 13º.- Horas extraordinarias

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 60.2 del **Convenio** General del Sector de la Construcción, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Se observará lo dispuesto en los artículos 59, 60 y 61 del **Convenio** General.

Artículo 14º.- Dietas y kilometraje

La dieta y media dieta se incrementarán en el mismo porcentaje que se haya determinado para el incremento salarial. El mismo incremento económico se aplicará al kilometraje (euros por kilómetro) que cobren los trabajadores que utilicen en los desplazamientos vehículo de su propiedad con autorización de la empresa.

Las dietas y medias dietas se abonarán a partir de los 10 kilómetros de distancia del casco urbano. La media dieta se pagará conforme marquen las tablas salariales. Serán por cuenta de la empresa los gastos que ocasionen la estancia del trabajador desplazado, incluida la pernoctación, cuando conforme al artículo 79 del **Convenio** General sea necesaria, debiendo ser concertado el alojamiento por el empresario.

Capítulo IV Valoración del trabajo

#### Artículo 15º.- Rendimientos-productividad

Para el periodo de duración del presente **Convenio**, se considerará de plena vigencia y aplicación las tablas de niveles normales de producción, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de 11 de julio de 1981, número 78.

Los rendimientos inferiores a los fijados en las referidas tablas, cuando no sean debidos a causas ajenas al trabajador, se considerarán como disminución voluntaria de rendimiento, pudiendo dar lugar a las sanciones previstas en el **Convenio** General y demás disposiciones legales.

Respecto a los demás trabajos no especificados en las tablas de rendimientos de la Construcción, se fijarán los rendimientos mínimos mediante acuerdo entre las empresas y trabajadores afectados o en la forma reglamentaria aplicable.

Conforme se determina en el Capítulo V del Título I del Libro I del **Convenio** General, las tablas de rendimientos serán sustituidas por las que elabore la Comisión Sectorial de Productividad.

#### Capítulo V Disposiciones varias

#### Artículo 16º.- Ingreso en el trabajo

Las partes firmantes del presente **convenio**, a través de sus Organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la Ley y de los **Convenios Colectivos**, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

Los trabajadores que vuelvan a ser contratados por la misma empresa para trabajos de la misma categoría profesional y especialidad, no tendrán obligación de someterse al periodo de prueba.

#### Artículo 17º.- Contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15º del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, de subcontratación en el Sector de la Construcción, se concierte para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el artículo 21 del vigente **Convenio** General del Sector de la Construcción

En todo caso, la regulación del contrato fijo de obra y del resto de modalidades de contratación se ajustará a lo previsto en los artículos 20 y 21 del vigente **Convenio** General del Sector de la Construcción.

#### Artículo 18º.- Cese en la empresa

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá avisar a ésta con 15 días naturales de antelación. El incumplimiento del plazo de preaviso señalado dará lugar a una indemnización, a cargo del trabajador, igual al importe correspondiente al salario de su categoría, según el presente **convenio**, multiplicado por los días que hubiera omitido del plazo que tiene señalado como preaviso en el párrafo anterior, siendo deducida su cuantía de la liquidación que se practique.

Cuando la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 91 del **Convenio** General, tuviera la facultad de extinguir la relación laboral, deberá notificar al trabajador su voluntad en tal sentido con 15 días naturales de antelación, al menos, al que se proponga que cese dicha relación. Si la empresa incumpliera el plazo de preaviso establecido, abonará al trabajador, en concepto de indemnización, los salarios correspondientes al número de días que haya omitido dentro del plazo que tiene señalado y sin perjuicio de las indemnizaciones que le corresponden al trabajador en el caso de que dicha extinción laboral sea por finalización de obra.

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

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito, según modelo que se determina en el capítulo siguiente.

#### Artículo 19º.- Finiquitos

Conforme al artículo 92 del **Convenio** General, el recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo VI del presente **Convenio**.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por la Organización Patronal correspondiente, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

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

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

#### Artículo 20º.- Médico de empresa y revisión médica

Aquellas empresas que por disposición legal no estuviesen obligadas a contar con el Servicio de Médico de Empresa,

quedan facultadas para constituir dicho servicio, bien mediante agrupaciones de varias de ellas o bien estableciéndolo como servicio común y general, para todas o cada una de la Asociaciones de Empresarios que lo soliciten. Las Empresas del Sector quedan obligadas a los reconocimientos médicos previstos en el artículo 16 del **Convenio General**.

Las empresas podrán realizar el reconocimiento médico al que se refiere el artículo 16 del **Convenio General**, dentro del periodo de prueba que para cada categoría laboral viene establecido en el artículo 17 del **Convenio General**. Asimismo la empresa no tendrá la obligación de realizar el reconocimiento médico recogido en el artículo 16 del **Convenio General**, a aquellos trabajadores que hayan superado dicho reconocimiento médico en la misma u otra empresa diferente durante los doce meses anteriores a la contratación del trabajador por parte de dicha empresa.

**Artículo 21º.- Enfermedad, accidente y enfermedad profesional**

Al trabajador afectado por el presente **convenio**, se le abonará por parte de la empresa, la diferencia entre la prestación a que tuviere derecho en la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora del mes anterior correspondiente a dicho trabajador, en los siguientes supuestos:

Si el trabajador llevase más de tres meses en la misma empresa y cause baja por: enfermedad, o accidente no laboral que requiriese internamiento hospitalario, que no sea a los meros efectos de internamiento en observación, o intervención quirúrgica en establecimiento sanitario para su tratamiento. Este derecho se devengará desde el día 20 de su baja y hasta el día 90 de dicho periodo de incapacidad temporal.

En el caso de accidente de trabajo que sea considerado grave, o con fractura ósea, o con roturas o fracturas distintas de las óseas en las que se prevea un tiempo de baja de 30 días o más, o cuando sea necesario ingreso hospitalario, que no sea a los meros efectos de internamiento en observación o bien en el supuesto de enfermedad profesional, este derecho se devengará desde el primer día de incapacidad laboral transitoria y hasta su alta o pase a la situación de invalidez permanente.

**Artículo 22º.- Ayudas sociales**

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

a. En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las Tablas del **Convenio** aplicable, vigentes en cada momento.

b. En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 44.000 euros en el año 2008; 45.000 euros en el año 2009; 46.000 euros en el año 2010; y 47.000 euros en el año 2011.

c. En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.000 euros en el año 2008; 26.000 euros en el año 2009; 27.000 euros en el año 2010; y 28.000 euros en el año 2011.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán al cónyuge viudo o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, o a los herederos legales, en su caso.

**Artículo 23º.- Jubilación**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 93 del **Convenio General** sobre Jubilación obligatoria y anticipada y parcial.

No obstante, para favorecer el ingreso en el sector de jóvenes y otros **colectivos**, se establece la posibilidad de que cuando un trabajador solicite a la empresa una jubilación parcial contemplada en artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social, y mientras el mismo se encuentre vigente, lo hará mediante acuerdo con el empresario, si la jubilación parcial se produce entre los 60 años y los 62 ambos incluidos. Respecto a los trabajadores en edades comprendidas entre 63 y 64 años (ambos inclusive), las empresas accederán a facilitar la jubilación parcial de estos trabajadores, siendo precisa, únicamente y a los tales efectos, la solicitud del trabajador. En este supuesto (jubilación parcial unilateral a los 63 o 64 años) el tiempo de reducción será obligatoriamente del 85 por ciento de la jornada anual, excepto si existe mutuo acuerdo con el empresario. En cualquiera de los casos se necesita preaviso con un mes de antelación.

**Artículo 24º.- Medidas de seguridad**

Las Empresas quedan obligadas al estricto cumplimiento de todos los conceptos legales y reglamentarios referentes a la Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en especial, a suministrar a sus trabajadores los materiales de protección y seguridad establecidos en ellos.

Los trabajadores, por su parte, se obligan y responsabilizan de ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los materiales de protección y seguridad, debiendo conservar y cuidar convenientemente estos materiales. Será de obligado cumplimiento lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

De no existir vigilantes de Seguridad en las empresas del Sector, los Delegados de Prevención asumirán sus funciones. En todo caso se estará a lo dispuesto por los Títulos IV y V del Libro II del **Convenio General**.

**Artículo 25º.- Recuperación de horas no trabajadas**

Se observará lo dispuesto en los artículos 67, 86 y 87 del **Convenio General**, en cuanto a recuperación de horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa.

La inclemencia del tiempo será determinada por el encargado de la obra o el representante legal de la empresa. A los trabajadores que se personaran en la obra se les podrá encomendar la realización de otros trabajos compatibles con tal inclemencia, aún cuando los mismos sean de inferior categoría, y éstos tendrán obligación de realizarlos, con el

derecho a percibir el salario correspondiente a su categoría profesional. Si no fuera posible el proporcionar tales trabajos, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador que se hubiere personado a su debida hora al centro de trabajo, el importe integro de su salario, si bien éste habrá de recuperar el 50 por 100 de las horas percibidas, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes.

En el supuesto de que el personal no asistiera al trabajo sin causa justificada o que, personado, se negase a efectuar los trabajos que se le encomendasen, no tendrá derecho a percibir el salario del día y la empresa podrá resarcirse de los daños y perjuicios causados y tomar las medidas legales adecuadas al incumplimiento.

Lo anteriormente estipulado no será de aplicación cuando se trate de centros de trabajo u obras que no sean de **edificación**, que por estar a la intemperie, sufren de manera especial las consecuencias a causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa. En estos casos será de aplicación lo establecido en el artículo 67 del **Convenio** General del Sector de la Construcción, que establece que se recuperará el 70 por 100 de las citadas horas

Artículo 26º.- Repercusiones en precios

La aplicación de todo tipo de mejoras del presente **Convenio**, o de su revisión, tendrá su repercusión en los precios, de acuerdo al porcentaje económico que resulte, comparado este **Convenio** en cómputo global, con el **Convenio** anteriormente denunciado, y que ha finalizado el día 31 de diciembre de 2007.

Artículo 27º.- Actividad sindical

Se observará, en materia de representantes de los trabajadores, lo regulado en los artículos 101, 102 y 103 del **Convenio** General.

Artículo 28º.- Absentismo

Las partes firmantes del presente **Convenio** reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad e Higiene y Ambiente de Trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo, cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia a la productividad.

Artículo 29º.- Contratación

Será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II del Título I del Libro I del **Convenio** General, artículos 18 al 23 del mismo.

Artículo 30º.- Fundación Laboral de la Construcción

Las partes firmantes del presente **convenio** acuerdan establecer una cuota de sostenimiento para la Fundación Laboral de la Construcción que se fija en un porcentaje del 1% de la masa salarial, a cargo de las empresas, establecida ésta sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social de cada trabajador.

Dicha cuota del 1% es adicional y distinta de la cuota empresarial prevista como aportación complementaria para los años 2007 a 2011, aprobada en el **Convenio** General del Sector de la Construcción firmado el 22 de junio de 2007, y se recaudará única y exclusivamente en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja, entre las empresas a las que sea de aplicación el presente **convenio**. Los recursos provenientes de esta cuota adicional quedarán afectos única y exclusivamente a las actuaciones que la Fundación Laboral de la Construcción desarrolle en el ámbito territorial del presente **convenio** establecidas por las partes firmantes del mismo.

Dicha cuota de sostenimiento podrá pasar a formar parte del patrimonio de la Fundación Laboral de la Construcción de La Rioja (organismo en el que participan las partes firmantes del presente **Convenio Colectivo**), cuando así lo acuerde la Comisión Paritaria del **Convenio Colectivo** de **Edificación** y Obras Públicas de La Rioja.

La forma de cotización y recaudación de las cuotas a la Fundación Laboral de la Construcción será la siguiente:

Cotización a la Fundación Laboral de la Construcción:

1º.- La aportación de las empresas a la F.L.C. serán las contempladas en el Título IV del Libro II, artículo 111, del **Convenio** General.

2º.- El pago y recaudación se efectuará en los términos y por el procedimiento previstos en el **Convenio** para la Recaudación suscrito con la Tesorería General de la Seguridad Social y en la Norma para la Cumplimentación del Boletín de Cotización a la F.L.C., publicados en el B.O.E. de 22 de septiembre de 1993, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de agosto de 1993.

La forma de realizar los pagos a la Fundación Laboral de la Construcción será la siguiente:

En el año 2008

Las empresas que realizan el pago de la cuota de forma mensual (por tener más de 20 trabajadores o por acogerse a este sistema de forma voluntaria aunque su plantilla no llegue a 20 trabajadores), deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,175% mediante el boletín de cotización a la F.L.C. cada mes.

Las empresas que hacen el pago de la cuota de forma anual, por tener menos de 20 trabajadores, deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,175% en el mes de enero del 2009, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2008 con el 0,175 % sobre éstas.

Además, todas las empresas deberán hacer el pago de una cuota adicional del 0,905%, ingresándola en el mes de enero del año 2009, sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador de todo el año 2008, cumplimentando para ello un boletín adicional de cotización.

En el año 2009

Las empresas que realizan el pago de la cuota de forma mensual (por tener más de 20 trabajadores o por acogerse a este sistema de forma voluntaria aunque su plantilla no llegue a 20 trabajadores), deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,2% mediante el boletín de cotización a la F.L.C. cada mes.

Las empresas que hacen el pago de la cuota de forma anual, por tener menos de 20 trabajadores, deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,2% en el mes de enero del 2010, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2009 con el 0,2 % sobre éstas.

Además, todas las empresas deberán hacer el pago de una cuota adicional del 0,88%, ingresándola en el mes de enero del año 2010, sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador de todo el año 2009, cumplimentando para ello un boletín adicional de cotización.

En el año 2010

Las empresas que realizan el pago de la cuota de forma mensual (por tener más de 20 trabajadores o por acogerse a este sistema de forma voluntaria aunque su plantilla no llegue a 20 trabajadores), deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,225% mediante el boletín de cotización a la F.L.C. cada mes.

Las empresas que hacen el pago de la cuota de forma anual, por tener menos de 20 trabajadores, deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,225% en el mes de enero del 2011, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2010 con el 0,225 % sobre éstas.

Además, todas las empresas deberán hacer el pago de una cuota adicional del 0,855%, ingresándola en el mes de enero del año 2011, sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador de todo el año 2010, cumplimentando para ello un boletín adicional de cotización.

En el año 2011

Las empresas que realizan el pago de la cuota de forma mensual (por tener más de 20 trabajadores o por acogerse a este sistema de forma voluntaria aunque su plantilla no llegue a 20 trabajadores), deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,25% mediante el boletín de cotización a la F.L.C. cada mes.

Las empresas que hacen el pago de la cuota de forma anual, por tener menos de 20 trabajadores, deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,25% en el mes de enero del 2012, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2011 con el 0,25 % sobre éstas.

Además, todas las empresas deberán hacer el pago de una cuota adicional del 0,83%, ingresándola en el mes de enero del año 2012, sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador de todo el año 2011, cumplimentando para ello un boletín adicional de cotización.

3º.- Se mantienen los tipos de recargo por mora previsto en los anejos en el **Convenio** de Recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 22 de septiembre de 1993.

4º.- La obligación del empresario de nutrir los fondos que en este Acuerdo se constituyen pasa a formar parte del ordenamiento social. Las acciones judiciales que procedan en reclamación de las cantidades adeudadas por las empresas se ejercitarán en vía laboral por el servicio jurídico que a tal fin establezca la Fundación.

Artículo 31º.- Locomoción

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

En todo lo no previsto en el presente **Convenio**, se estará a lo dispuesto en el artículo 80 del vigente **Convenio** General del Sector de la Construcción.

Artículo 32º.- Gruistas

Tal y como se recoge en el acta de la reunión de la Comisión Paritaria del **Convenio** de **Edificación** y Obra Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja publicada en el Boletín Oficial de La Rioja número 92, de 22 de julio de 2004, las partes firmantes del presente **convenio** acuerdan otorgar la categoría profesional nivel VIII (Oficial de 1ª), a aquellos trabajadores que tenga en vigor el correspondiente carné oficial expedido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma de La Rioja que le habilite como operador de Grúa Torre. Del mismo modo para la obtención de dicha categoría profesional no será suficiente con la mera posesión del carné al que anteriormente se hace referencia, sino que será requisito sine qua non el desempeño habitual y permanente en la obra de dicha actividad profesional.

Artículo 33º.- Póliza de seguro de responsabilidad civil

Todas las empresas del sector contratarán una póliza de seguro de Responsabilidad Civil General y Patronal con un capital mínimo de Sesenta Mil (60.000) euros.

Artículo 34º.- Delegados de personal

Las empresas podrán ocupar a los delegados de personal o miembros de comité de empresa electos que finalicen su contrato, como fijos de obra, en otro puesto de trabajo de su oficio y categoría, siempre que exista vacante en otro centro de trabajo de la misma empresa. En este caso y siempre que no trascorra un plazo superior a 20 días, entre

contratos, el trabajador seguirá ostentando la representación legal, salvo que los trabajadores de la empresa decidan promover nuevas elecciones o exista sustituto. En estos supuestos la empresa comunicará a los sindicatos firmantes del **convenio** ésta situación por escrito

Disposición Adicional Única.- Atrasos

Cuando en el Boletín Oficial de La Rioja se produzca la publicación del presente **Convenio Colectivo** de Trabajo, si se produce dentro de la primera quincena del mes, las empresas deberán satisfacer los atrasos dentro de ese mismo mes. Cuando por el contrario, la publicación se produzca dentro de la segunda quincena del mes, las empresas podrán satisfacer los atrasos en el mes siguiente al de la publicación, cuando no pudieran, por razones técnicas u organizativas, satisfacerlos en el mismo mes de su publicación.

Disposición Derogatoria Única.-

El presente **Convenio** anula, dejando sin efecto, al anterior **Convenio Colectivo** de Trabajo correspondiente a la actividad de **Edificación** y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja nº 17, de 6 de febrero de 2006.

Disposición Final Primera.- Remisión legal

Para todo lo no previsto en el presente **Convenio**, serán de aplicación las restantes normas laborales vigentes, y especialmente, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el **Convenio** General del Sector de la Construcción, firmado el 22 de junio de 2007, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006 y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar, en todo caso, los mínimos de Derecho necesario, se resolverán mediante aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificados.

Disposición Final Segunda.- Miembros de la Comisión Paritaria del **Convenio**

Quedan nombrados miembros titulares de la Comisión Paritaria del presente **Convenio** las siguientes personas, componentes todas ellas de la Comisión Negociadora del **Convenio**, y el resto quedan como suplentes.

Por los empresarios:

D. Carlos Del Rey Apellániz  
D. Santiago San Román Abad  
D. Melchor Elguea Lumbreras

Por los trabajadores:

D. Ángel Blanco Yécora (U.G.T.)  
D. Jesús Martínez Martínez (U.G.T.)  
D. Felipe Sáenz Benito (CC.OO.)

Disposición Final Tercera.- Anexos

El presente **Convenio** contiene Anexos sobre el Contrato para la Formación, Formación Profesional y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Anexo I.- Criterio a aplicar sobre valoraciones de trabajos a terceros para 2006

A propuesta de la representación empresarial, y a efectos de valoración de trabajos realizados a terceros, el cálculo del costo de hora de trabajo, de las categorías profesionales más representativas del sector, con respecto de las tablas del presente **convenio** y con exclusión de los siguientes conceptos: Gastos Generales, Medios Auxiliares, Beneficio Industrial, Mano de Obra Indirecta, Complemento Personal de Antigüedad, Dietas y Kilometraje, y otros, es el siguiente:

Oficial Primera: 29,55 euros. Hora de trabajo

Oficial Segunda: 26,80 euros hora de trabajo

Peón: 23 euros hora de trabajo

Anexo II.- Solución extrajudicial de conflictos laborales

1.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (A.S.E.C. III), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del **Convenio** General del Sector de la Construcción con el alcance previsto en el propio ASEC III.

2.- El texto del precedente apartado 1, queda integrado y formando parte, como apartado 1, del Artículo 112 del **Convenio** General del Sector de la Construcción.

3.- En materia de solución de Conflictos de Trabajo, las partes firmantes acuerdan estar a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos CC.OO. Y U.G.T. y publicado en el B.O.R. de 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el B.O.R. de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, ambas partes, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente **convenio**, someten expresamente a los procedimientos de Mediación-Conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja la resolución de los Conflictos **Colectivos** que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los



Trabajadores.

Anexo III.- Contrato para la formación

- 1.- El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados **colectivos** de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. 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.
- 2.- En todo lo no previsto en el presente anexo, el contrato para la formación se regulará de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.4 CGSC.
- 3.- El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.
- 3.- El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casa de oficio, el límite máximo de edad será de 24 años.
- 4.- Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de Talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- 5.- 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.
- 6.- No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- 7.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 3 y 6 precedentes, ni de 2 años para los **colectivos** a que se refiere el apartado 4 de este anexo. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días.  
Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.
- 8.- Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida, se ajustará a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.  
El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar a 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.
- 9.- La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de Nivel IX de las tablas del **Convenio de edificación** y obras públicas de La Rioja, y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.  
De 16 a 21 años.  
1º año: 60 por 100  
2º año: 85 por 100  
3 año: 85 por 100  
**Colectivos** sin límite de edad mayores de 21 años o discapacitados  
1º año: 95 por 100  
2º año: 100 por 100
- 10.- Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en el **Convenio de edificación** y obras públicas de La Rioja, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.
- 11.- Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la aplicación de su duración, salvo pacto en contrario.

12.- Toda situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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

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

14.- 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 establecido en la letra I de este artículo.

Anexo IV.- Formación profesional formación continua de trabajadores en activo

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

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

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

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

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

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

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

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Anexo V.- Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

Nº...

Recibo de finiquito

D... que ha trabajado en la empresa... desde... hasta... con la categoría de..., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha 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 (1)... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) Sí o no.

Este documento tiene una validez de 15 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.

Anexo VI.- Integración social de minusválidos

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

Anexo VII.- Seguridad y salud laboral

Las partes firmantes del presente **convenio** acuerdan remitir a la Fundación Laboral de la Construcción y a la Comisión de Salud Laboral que se cree en su seno las actividades que la Fundación tiene encomendadas en esta materia, entre las cuales se incluyen las siguientes:

a) La vigilancia del cumplimiento de las condiciones de seguridad y de prevención de riesgos laborales en el sector.

b) La coordinación de actuaciones conjuntas que permitan reducir la siniestralidad laboral

c) La creación de los delegados territoriales de prevención de riesgos laborales, el establecimiento de sus competencias y su régimen de funcionamiento.

d) El establecimiento y difusión de campañas de prevención de riesgos laborales en el sector.

e) El establecimiento de módulos formativos específicos de salud laboral y de prevención de riesgos laborales.

Anexo III

Tabla salarial año 2008

Nivel	Categoría Profesional	Salario Base/día	Salario Base/mes	Total Salario Base L Año	Paga Vacacion	Paga Verano	Paga Navidad	Total retribucion anual	Valor Hora	
									Normal	Extra
VI	Encargado	51,56	1.546,80	17.324,16	1.899,20	1.899,20	1.899,20	23.021,76	13,19	23,07
VII	Capataz	46,98	1.409,40	15.785,28	1.702,76	1.702,76	1.702,76	20.893,56	11,97	20,94
VIII	Oficial de 1ª	45,94	1.378,20	15.435,84	1.645,88	1.645,88	1.645,88	20.373,48	11,67	20,42
IX	Oficial de 2ª	39,83	1.194,90	13.382,88	1.436,95	1.436,95	1.436,95	17.693,73	10,13	17,73
X	Especialista	38,07	1.142,10	12.791,52	1.366,21	1.366,21	1.366,21	16.890,15	9,67	16,93
XI	Peón Especialista	37,49	1.124,70	12.596,64	1.345,84	1.345,84	1.345,84	16.634,16	9,53	16,67
XII	Peón	36,96	1.108,80	12.418,56	1.328,31	1.328,31	1.328,31	16.403,49	9,39	16,44
Contrato de formación y aprendices										
XIII	De 16 y 17 años (1º año)	22,58	677,40	7.586,88	740,78	740,78	740,78	9.809,22	5,62	9,83
XII	De 16 y 17 años (2º año)	24,49	734,70	8.228,64	810,39	810,39	810,39	10.659,81	6,11	10,68
XIV	De 18 a 21 años (1º año)	26,42	792,60	8.877,12	880,01	880,01	880,01	11.517,15	6,60	11,54
XIV	De 18 a 21 años (2º año)	28,33	849,90	9.518,88	949,62	949,62	949,62	12.367,74	7,08	12,40

Increment.: 4,00 %

Horas: 1746

Días:

336

Plus extrasalarial por día de trabajo :2,88 euros en general

Jornada anual de lunes a viernes:1.746 Horas al año

Cotizacion a FLC Para 2008:

Cuota Ordinaria: 0,08% S/ Base Reguladora de A.T. y E.P. de la S.S.

Cuota Adicional: 1% S/ Base Reguladora de A.T. y E.P. de la S.S.

Dieta Entera: 39,27 euros

Media Dieta: 12,15 euros

Kilometraje: 0,32 euros/km.

Nivel Categoría Profesional

VI Encargado o Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol

VII Capataz, Auxiliar Técnico de Obra, Especialista de Oficio

VIII Oficial de 1ª de Oficio

- IX Auxiliar Administrativo de Obra, Oficial de 2ª de Oficio
- X Listero, Ayudante de Oficio, Especialista de 1ª
- XI Especialista de 2ª, Peón Especialista
- XII Peón Ordinario
- XIII Aprendices de 16 y 17 años
- XIV Aprendices de 18 a 21 años

Anexo IV  
Tabla salarial año 2008

Nivel	Categoría Profesional	Salario Base/día	Salario Base/mes	Total Salario Base L Año	Paga Vacacion	Paga Verano	Paga Navidad	Total retribucion anual	Valor Hora		
									Normal	Extra	
2	Titulado Superior	**	1.912,89	21.041,79	2.341,65	2.341,65	2.341,65	28.066,74	16,07	28,13	
3	Titulado Medio	**	1.747,21	19.219,31	2.135,84	2.135,84	2.135,84	25.626,83	14,68	25,69	
4	Encargado General	**	1.682,05	18.502,55	2.056,71	2.056,71	2.056,71	24.672,68	14,13	24,73	
5	Jefe Administrativo 2ª	**	1.594,39	17.538,29	1.948,71	1.948,71	1.948,71	23.384,42	13,39	23,44	
6	Oficial Administrativo 1ª	**	1.469,35	16.162,85	1.806,31	1.806,31	1.806,31	21.581,78	12,36	21,63	
7	Delineante 2ª	**	1.270,63	13.976,93	1.555,28	1.555,28	1.555,28	18.642,77	10,68	18,69	
8	Oficial Administrativo 2ª	**	1.255,61	13.811,71	1.516,35	1.516,35	1.516,35	18.360,76	10,52	18,40	
9	Auxiliar Administrativo	**	1.155,16	12.706,76	1.394,81	1.394,81	1.394,81	16.891,19	9,67	16,93	
10	Vigilante	**	1.106,05	12.166,55	1.319,82	1.319,82	1.319,82	16.126,01	9,24	16,16	
12	Personal de Limpieza	**	1.000,21	11.002,31	1.205,86	1.205,86	1.205,86	14.619,89	8,37	14,65	
13	Aspirante Administrativo	**	652,64	7.179,04	702,70	702,70	702,70	9.287,14	5,32	9,31	Increment...: 4,00 %

Horas: 1746

Días: 336

Plus Extrasalarial por día de trabajo: 2,89 euros en general

Dieta Entera: 39,27 euros

Media Dieta: 12,15 euros

Kilometraje: 0,32 euros/km.

Cotizacion a la FLC para 2008:

Cuota Ordinaria: 0,08% S/ Base Reguladora de A.T. y E.P. de la S.S.

Cuota Adicional: 1% S/ Base Reguladora de A.T. y E.P. de la S.S.

Nivel

Categoría Profesional

- 2 Personal titulado Superior
- 3 Personal titulado Medio, Jefe Administrativo de 1ª
- 4 Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General, Encargado General de Fábrica
- 5 Jefe Admvo.2ª, Delineante Superior, Encargado Gral.Obra, Jefe Sección 2ª, Jefe de Compras, Técnico Superior de Construcción
- 6 Oficial Administrativo 1ª, Delineante 1ª, Topógrafo1ª, Técnico Organización 1ª
- 7 Técnico Organización 2ª, Delineante 2ª, Topógrafo 2ª, Analista 1ª, Viajante
- 8 Oficial Administrativo de 2ª, Corredor 1ª de Control y Señalización, Analista de 2ª
- 9 Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar Org., Conserje, Vendedor, Calcadores
- 10 Auxiliar laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Guarda Jurado, Cobrador