

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 2006 y 2007.

ARTICULO 1º.- AMBITO 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 12 de junio de 2002, cuyas actividades enumera el Anexo II del Convenio General, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 12.1 de dicho Convenio General.

ARTICULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el artículo 13º del Convenio General.

ARTICULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL, REVISIÓN, DENUNCIA Y PRORROGA

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de Enero de 2006, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y finalizará el día 31 de Diciembre del año 2007, 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 2008, garantizándose los efectos económicos desde el 1 de Enero de ese año, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Se estará a lo dispuesto en el artículo 59º del Convenio General.

ARTICULO 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 y 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.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES Y FIESTAS

ARTICULO 8º.- JORNADA DE TRABAJO

Durante el año 2006 el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.746 horas. Para el año 2007 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 76 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 72, 73 y 74 del Convenio General.

ARTICULO 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 77 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.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 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 el año 2006 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 % 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.

Para el año 2007 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 % 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 el 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Verano y Navidad, serán satisfechas en la cuantía establecida en las Tablas Salariales del presente Convenio. Estas gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas y consiguientemente abonadas, en las doce mensualidades de cada año, si así lo conviene la dirección de la empresa y la mayoría simple de sus trabajadores.

En caso contrario, las gratificaciones serán prorrateadas por semestres y, por lo tanto, para tener derecho al cobro íntegro de las mismas, el trabajador habrá de permanecer en activo en la empresa durante los siguientes períodos de tiempo: Para la gratificación de Verano, desde el 1 de Enero al 30 de Junio. Y para la gratificación de Navidad, desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre.

En este caso de prorrateo semestral, el personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación correspondiente en proporción al tiempo servido durante el mismo, computándose la fracción de

semana o de mes como unidad completa. Estas gratificaciones, en este supuesto de prorrateo semestral, se harán efectivas los días laborables inmediatamente anteriores al 30 de Junio y 20 de Diciembre de cada año.

En el caso de prorrateo mensual también se abonará la gratificación en proporción al tiempo servido durante cada mes, computándose la fracción de semana como unidad completa y abonándose la parte mensual de gratificación junto con la liquidación de salarios del mes.

Durante el periodo de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, el personal percibirá, de conformidad con las disposiciones vigentes, y dentro de la prestación económica de esa situación, la parte de paga extraordinaria. Por tanto, cuando se realice el abono de las referidas gratificaciones, no le corresponderá percibir el importe de las mismas, referidas a los periodos de incapacidad laboral transitoria.

Así mismo, se observará lo dispuesto en los artículos 62 y 63 del vigente Convenio General.

ARTICULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 69.2 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 68, 69 y 70 del Convenio General.

ARTICULO 14º.- DIETAS Y KILOMETRAJE

En el año 2006 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. Los empresarios, no obstante y de acuerdo con los trabajadores, podrán optar a que sean por cuenta de la empresa los gastos que ocasionen la estancia del trabajador desplazado, respetando en todo caso lo dispuesto en el Artículo 87 del Convenio General del Sector.

CAPITULO IV.

VALORACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 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 Quinto del Convenio General, las tablas de rendimientos serán sustituidas por las que elabore la Comisión Sectorial de Productividad.

CAPITULO V

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 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.

ARTICULO 17º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA DEL ARTICULO 15.1 b) DEL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CONVERSION DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15º del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos en centros de trabajos 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 29 del vigente Convenio General del Sector de la Construcción.

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre, se acuerda que a partir del 16 de mayo de 1998 los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en la expresada Disposición Adicional, conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTICULO 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 99 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.

ARTICULO 19º.- FINIQUITOS

Conforme al artículo 100 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 y 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.

ARTICULO 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 24 del Convenio General.

Las empresas podrán realizar el reconocimiento médico al que se refiere el artículo 24 del Convenio General, dentro del periodo de prueba que para cada categoría laboral viene establecido en el artículo 25 del Convenio General.

Asimismo la empresa no tendrá la obligación de realizar el reconocimiento médico recogido en el artículo 24 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.

ARTICULO 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:

a) Si el trabajador llevase más de tres meses en la misma empresa y cause baja por: enfermedad, ó 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.

b) 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.

ARTICULO 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, 40.000 euros para el año 2006. Para el año 2007 la indemnización marcada en el Convenio General del Sector de la Construcción.*

- c. En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 23.000 euros para el año 2006. Para el año 2007 la indemnización marcada en el Convenio General del Sector de la Construcción.*

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.

ARTICULO 23º.- JUBILACIÓN

Se estará a lo dispuesto en el artículo 101 del Convenio General sobre Jubilación Forzosa y Anticipada.

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 tal 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.*

ARTICULO 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 que resulte de la Disposición Final Unica del Convenio General.

ARTICULO 25º.- RECUPERACION DE HORAS NO TRABAJADAS

Se observará lo dispuesto en los artículos 75, 94 y 95 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 representante legal de la Empresa. A los trabajadores que se personaran en la obra se les podrán 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 75 del Convenio General del Sector de la Construcción, que establece que se recuperará el 70% de las citadas horas

ARTICULO 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 2005.

ARTICULO 27º.- ACTIVIDAD SINDICAL

Se observará, en materia de representantes de los trabajadores, lo regulado en los artículos 108, 109 y 110 del Convenio General.

ARTICULO 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.

ARTICULO 29º.- CONTRATACION

Será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II del Convenio General, artículos 26 al 31 del mismo.

ARTICULO 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 el año 2006, aprobada por el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción 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:

COTIZACION A LA FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION:

1º.- La aportación de las empresas a la F.L.C. en 2006 continuará siendo del 0,08 por ciento de la masa salarial, establecida ésta sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador.

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 durante 2006 será la siguiente:

- a. 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 seguir ingresando la cuota ordinaria del 0,08% mediante el boletín de cotización a la F.L.C. cada mes.*
- b. Las empresas que hacen el pago de la cuota de forma anual, por tener menos de 20 trabajadores, deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,08% en el mes de enero del 2007, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2006 con el 0,08 % sobre éstas.*
- c. Además, todas las empresas deberán hacer el pago de la cuota adicional del 1%, ingresándola en el mes de enero del año 2007, sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador de todo el año 2006, 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.

ARTICULO 31º.- LOCOMOCIÓN

Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, mas de treinta minutos en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio.

ARTICULO 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 Grua 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 quanum el desempeño habitual y permanente en la obra de dicha actividad profesional.

ARTICULO 33º.- POLIZA 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.

ARTICULO 34º.- SUBCONTRATACIÓN

Las partes firmantes conscientes de la necesaria especialización existente en el sector de la construcción consideran conveniente recomendar a las empresas integrantes del sector un firme control sobre la documentación relativa a la subcontratación.

Por ello se recomienda a las empresas que soliciten a sus empresas subcontratistas la documentación recogida en el Anexo IX del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 35º.- 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

CLAUSULA ADICIONAL

ATRASOS: *Cuando la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja se produzca 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.

CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, al anterior Convenio Colectivo de Trabajo del Sector, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja nº 49, de 22 de abril de 2003.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- *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 12 de junio de 2002 y la Ley Orgánica 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.

Segunda.- *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. Pedro Sánchez Pérez de Anda

Por los trabajadores:

D. Jesús Martínez Martínez (U.G.T.)

D. Angel Blanco Yécora (U.G.T.)

D. Felipe Saenz Benito (CC.OO.)

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

Logroño, a 19 de diciembre de 2005.

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: 27 euros. hora de trabajo

OFICIAL SEGUNDA: 24,5 euros hora de trabajo

PEON: 21 euros hora de trabajo

ANEXO II

SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

1.- *Las partes firmantes asumen el contenido integro del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (A.S.E.C. II) y de su Reglamento de Aplicación publicados en el BOE de 26 de febrero de 2001 que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción, con el alcance previsto en el propio A.S.E.C. II.*

2.- *El texto del precedente apartado 1, queda integrado y formando parte, como apartado 6, del Artículo 21 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 Nº I II

CALENDARIO LABORAL 2006

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	dom.	8h	8h	sáb.	FN	8h	sáb.	8h	8h	dom.	FN	8h
2	8h.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
3	8h.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.
4	8h.	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h
5	8h.	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h
6	FN	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	FN
7	sáb.	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
8	dom.	8h	8h	sáb.	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	FN
9	8h	8h	8h	dom.	8h	FA	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
10	8h	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.
11	8h.	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h
12	8h	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	FN	dom.	8h
13	8h	8h	8h	FN	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h
14	sáb.	8h	8h	FN	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
15	dom.	8h	8h	sáb.	8h	8h	sáb.	FN	8h	dom.	8h	8h
16	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
17	8h	8h	8h	FN	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.
18	8h	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h
19	8h	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h
20	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h
21	sáb.	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
22	dom.	8h	8h	sáb.	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h
23	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
24	8h	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.
25	8h	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	FN
26	8h	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h
27	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h
28	sáb.	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
29	dom.		8h	sáb.	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h
30	8h		8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
31	8h		8h		8h		8h	8h		8h		dom.
TOTAL	168	160	184	136	176	168	168	176	168	168	168	144

HORAS TOTALES	1.984	sáb.=	Sábado
HORAS DE VACACIONES	176	dom.=	Domingo
HORAS DE FIESTAS LOCALES	16	FN=	Fiesta Nacional
HORAS EFECTIVAS	1.746	FA=	Fiesta Autonómica
(*) HORAS DE DIFERENCIA	46		

Con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 72 del Convenio General, las partes firmantes acuerdan que los días 13 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 4, 5 y 7 de diciembre, que no sean laborables, salvo pacto en contrario entre las empresas y los representantes de los trabajadores, pudiendo ser sustituidos por cualquier otro día, sin perder éstos su carácter laboral. En este supuesto los trabajadores tendrán que recuperar 2 horas.

Se informa de que en el caso de que en cualquier localidad, la fiesta local correspondiente caiga en día no laborable, esta deberá ser trasladada a otro día.

ANEXO Nº IV

CONTRATO PARA LA FORMACION

1.- *El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.*

2.- *De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Transitoria Primera del CGSC, la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en los convenios colectivos provinciales o en su caso autonómicos, sin perjuicio de lo estipulado en los apartados 9 y 10 del presente artículo.*

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.*

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

5.- *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 contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.*

6.- *Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:*

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

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

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de

la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

8.- 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 4.5. precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4.6., sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.12.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el art. 28.1. del CGSC.

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

9.- Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

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

10.- La retribución de los contratados para la formación será la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACION

<i>De 16 y 17 años</i>	<i>1er año</i>	<i>55%</i>
	<i>2º año</i>	<i>60%</i>
<i>Mayores de 18 años</i>	<i>1er año</i>	<i>65%</i>
	<i>2º año</i>	<i>70%</i>
	<i>3er año</i>	<i>85%</i>
<i>Colectivos sin límite de edad mayores de 21 años</i>	<i>1er año</i>	<i>95%</i>
	<i>2º año</i>	<i>100%</i>

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las Tablas de cada Convenio. Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

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

11.- El plus extrasalarial regulado en el art. 66 del CGSC se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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.

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.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

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.

ANEXO V

FORMACION PROFESIONAL

FORMACIÓN CONTINUA DE TRABAJADORES EN ACTIVO:

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM 2006 y 2007, 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 VI

PRIMERO.- Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

(Adaptado a la Ley 2/1991)

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 _____ pts. en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando 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.

_____ a _____ de _____ de _____

El trabajador SI/NO (tachese lo que no proceda) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

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

Fecha de expedición

SELLO

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente.

ANEXO VII

INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS

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 VIII

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 IX

SUBCONTRATACIÓN

Tal y como se recoge en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo se recomienda a las empresas que soliciten a sus empresas subcontratistas la siguiente documentación:

a) Con anterioridad al inicio de las obras las empresas subcontratistas debieran de aportar la siguiente documentación:

- *Certificados de encontrarse al corriente de pagos con la Seguridad Social.*
- *Certificado de encontrarse al corriente de pagos con Hacienda (artículo 43.1.f de la Ley General Tributaria).*
- *Presentación del modelo 036/037 (Hacienda).*
- *Fotocopias de los TC1 y TC2 del mes o meses inmediatamente anteriores a la fecha del contrato. Exigir nómina o justificante que pruebe el pago de la nómina del último mes.*
- *Fotocopias de sus pólizas de Seguro Patronal y de Responsabilidad Civil, así como justificante de pago.*
- *Fotocopias del Seguro de Accidentes de sus trabajadores y contrato con la Mutua si es el caso.*
- *Certificado acreditativo de que todos sus trabajadores se han sometido a los reconocimientos médicos preceptivos.*
- *Libro de Visitas debidamente sellado por la Autoridad Laboral competente.*
- *Solicitud de apertura del centro de trabajo, presentada ante el organismo competente, subrogándose en el Plan de Seguridad de la obra.*

- *Relación de la maquinaria empleada en la obra, adjuntando marcado CE o el certificado de homologación, junto con los correspondientes seguros y documentos de haber superado la ITV.*

b) En materia de prevención de riesgos laborales:

- *El contratista entregara al subcontratista la parte correspondiente del Plan de Seguridad y Salud de la obra, con sus posibles modificaciones objeto de los trabajos contratados.*

Mediante documento el subcontratista se subrogara y aceptará el correspondiente Plan de Seguridad y Salud de la obra antes del comienzo de los trabajos.

- *Fotocopia del contrato con el Servicio de Prevención Ajeno (S.P.A.) acreditado o justificante emitido por él, con su justificante actual de pago.*
- *Certificado o justificante por parte del S.P.A. que se ha desarrollado la Evaluación de Riesgos de la empresa, indicando los puestos de trabajo y actualizaciones.*
- *Relación de trabajadores que vayan a intervenir en la obra: nombre, apellidos, fotocopia D.N.I. y categoría profesional.*
Designación de responsable en materia preventiva objeto de los trabajos contratados.
- *Justificante de la formación, en materia preventiva, recibida por los trabajadores que intervienen en la obra*
- *Certificado por parte de la empresa de que cada trabajador ha recibido los equipos de protección individual. Adjuntar acuse de recibo firmados por los trabajadores*
- *Certificado médico de aptitud de todos los trabajadores que intervienen en la obra.*

- *Certificado por parte de la Mutua que tiene suscrito y en vigor a fecha actual, el Documento de Asociación para la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

c) Documentación que se debiera requerir una vez iniciadas las obras:

- *A modo de control y con la periodicidad que estime cada empresa (se recomienda mensual), presentación de fotocopia de los TC1 y TC2, así como justificante de pago de los salarios de sus trabajadores correspondientes a ese periodo en su centro de trabajo.*
- *Identificación y control adecuado de los trabajadores de las subcontratas que entran a la obra.*

Todos estos documentos se recomiendan sin perjuicio de los que considere oportunos cada empresa.