



# Convenio Colectivo Industrias de La Construcción y Obras Públicas de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21000205011982	ACTUALIZACIÓN	2026/03/23
VIGENCIA	2024/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 56 CORRECCIÓN		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-construccion-y-obras-publicas-de-huelva/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-construccion-y-obras-publicas-de-huelva/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industrias De La Construcción y Obras Públicas. Última actualización a: 23-03-2026 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2024. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 56 del tipo: CORRECCIÓN.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 124/24 - 26/06/2024)

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

Expediente: 21/01/0083/2024 Fecha: 11/06/2024.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: EVA MARIA BABIANO AMELIBIA

Código 21100655012024.

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

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA , que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2024 por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva (AECO) y por la representación de las Centrales Sindicales FICA-UGT Huelva, CC.OO



de Construcción y Servicios de Huelva y USO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010 , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio , sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020 , de 29 de diciembre , por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022 , de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020 , de 29 de diciembre , por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes , esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

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

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN V OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2024.**

---

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

---

#### **ARTÍCULO 1- AMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio Colectivo obliga a todas las empresas comprendidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo Provincial del sector de la construcción respetando lo establecido en los artículos 82 y 84 del ROL 2/2015 de 23 de octubre.

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



## **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

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

## **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL**

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y personas trabajadoras de las actividades enumeradas en el artículo anterior.
2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

## **ARTÍCULO 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Los efectos económicos tendrán vigencia desde el 1de Enero de 2024.

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

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

## **ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

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

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



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

## **ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

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

## **ARTÍCULO 7.- GARANTIAS PERSONALES**

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

## **ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA**

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

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

## **ARTÍCULO 9.- FUNCIONES ASIGNADAS**

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

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

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

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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



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

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

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 11.- PRODUCTIVIDAD V TABLAS DE RENDIMIENTO**

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

---

---



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

---

### **ARTÍCULO 12. - PERIODO DE PRUEBA.**

1. Salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.

b) Empleados:

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

Niveles VI al X: dos meses.

Resto de personal: quince días naturales.

c) Personal Operario:

- Encargados y Capataces: un mes.

- Resto de personal: quince días naturales.

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

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

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

### **ARTÍCULO 13-INGRESO EN EL TRABAJO.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias de la persona trabajadora.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los Contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.



3. Asimismo, la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de las personas trabajadoras, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato a la persona trabajadora .

4. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio general referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

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

## **ARTÍCULO 14.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c} del E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por el presente Convenio general y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio general no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del presente Convenio general, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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



vacaciones y los días festivos.

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

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro 11 del presente Convenio general. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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



### 3. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de 1a construcción. Sus condiciones principales son:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora 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.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. La persona tutora de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal



establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alterna se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas salariales convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

60 % el primer año.

75 % el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora centrada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este apartado.

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.



El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considera misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

#### 5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplan la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se



desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

## **ARTÍCULO 15.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO.**

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X.



b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del E.T. se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento, de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículums.



Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículums de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas e funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de 1 misma.

Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.

El contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial se podrá celebrar, única y exclusivamente, para la realización de los trabajos de prestación intermitente que desempeñen los docentes que atiendan las actividades de formación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del E.T.

2. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquella la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. Este llamamiento deberá indicar el nombre de la acción formativa, la fecha prevista de incorporación al puesto de trabajo, la fecha de inicio prevista de la acción formativa, la fecha prevista de finalización, la duración prevista y el centro de trabajo previsto.

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

- Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto.
- Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

3. De conformidad con el apartado 7 del indicado artículo 16 del E.T., para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

4. De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del E.T., cuando esta contratación fija-discontinua a tiempo parcial se justifique por la celebración de contratatas, subcontratatas o con motivo de concesiones administrativas el período máximo de inactividad será de doce meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

## **ARTÍCULO 16.- CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA.**

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes



a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4. del capítulo III del título 1 del E.T., los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el E.T.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del presente Convenio, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y



ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del presente convenio general, seguirán el siguiente orden:

- a) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- b) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la



liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesto en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que devengados durante toda la vigencia del contrato.

## **ARTÍCULO 17.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras del sector de la construcción en grupos profesionales.
2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.
3. En el anexo X del presente Convenio general se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.
4. En el anexo XI del presente Convenio general se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos

## **ARTÍCULO 18.- RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN CASO DE SUBCONTRATA O SERVICIOS**

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 69 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el presente Convenio.

## **ARTÍCULO 19.- DIAS NO LABORABLES**

Se considerarán días no laborables abonables a todos los efectos, las que se fijan en el anexo III del presente



convenio.

## **ARTÍCULO 20.- VACACIONES**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 21.- LICENCIAS**

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.



- b) Dos días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de personas trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será siempre que acrediten la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados .
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos. Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).
2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
3. . En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica .

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir



el paso de la persona trabajador a

excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



## **ARTÍCULO 22.- EXCEDENCIAS**

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

derecho al «ingreso si se solicita transcurrido este plazo.

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

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 23.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO**

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

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



año, que se considerarán irrecuperables.

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

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

## **ARTÍCULO 24.- JORNADA LABORAL**

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

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

Para el año 2024 se determina jornada intensiva del 21 de junio al 23 de agosto, ambos inclusive y el lunes, martes y miércoles santo, en horario que podrá ser de 7 a 14, de 7,30 a 14,30 o de 8 a 15 horas, en función de lo que determinen las ordenanzas municipales de cada localidad y las necesidades de la empresa.

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

En cada centro de trabajo la empresa expondrá un lugar visible el calendario laboral pactado en este Convenio Provincial.

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

Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique la modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, si lo hubiere. Las empresas que por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpidamente de 24 horas al día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por periodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso serna previsto en el apartado 1 del Art. 37



del ETT y en los términos que establezca la vigente normativa respecto.

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS**

---

### **ARTÍCULO 25.- INCREMENTO SALARIAL 2024.**

1. Las tablas provinciales del año 2024 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 2.75 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2024 con respecto a las tablas de 2023 .

2 Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

3.- Plan de pensiones: Se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción.



## **ARTÍCULO 26.- CUANTÍA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS**

SALARIO BASE.- El Salario Base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo II del presente convenio.

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

## **ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

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

A los dos años, el cinco por ciento.

A los cuatro años, el diez por ciento.

A los nueve años, el quince por ciento. A los catorce años, el veinte por ciento.

A los diecinueve años, el veinticinco por ciento. A los veinticuatro años, el treinta por ciento.

A los veintinueve años, el treinta y cinco por ciento. A los treinta y cuatro años, el cuarenta por ciento.

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

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

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

## **ARTÍCULO 28.- PLUS DE ASISTENCIA**

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



## **ARTÍCULO 28 BIS.- PLUS DE CONSERVACIÓN, GUARDIAS, RETÉN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIABILIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS.**

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

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

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4,36 €, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

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

b) Compensación y absorción. «Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las 1 circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda .

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

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



## **ARTÍCULO 29.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 30.- PROPORCIONALIDAD EN DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS**

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

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.

## **ARTÍCULO 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

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



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

## **ARTÍCULO 32.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD.**

1. A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.
2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.
4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.
5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio General tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.
6. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de las personas trabajadoras teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.
7. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
8. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
9. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del periodo nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1por 100 del salario base de su categoría



## ARTÍCULO 33.- PLUS POR DISCAPACIDAD.

Grados de discapacidad comprendido entre	Importe bruto por mes Natural del complemento
13% y 22%	21,13 (2024)
23% y 32%	29,83 (2024)
33% o superior	42,25 (2024)

## ARTÍCULO 34.- PLUS DE GRUISTA.

Se fija en 11,69 para 2024 € por día efectivamente trabajado.

## CAPÍTULO IV. PLUSES EXTRASALARIALES

---

### ARTÍCULO 35.-PLUS DE TRANSPORTE

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

### ARTÍCULO 36. DIETAS DE DESPLAZAMIENTO

Se fija en 36,65€ para 2024 para la dieta completa y de 10,45 para 2024 para la media dieta.



## **ARTÍCULO 37.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO**

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente a razón de 0,15€ por kilómetro para 2024

## **ARTÍCULO 38.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS**

Se fija en 0,30 € para 2024.

## **ARTÍCULO 39.- ROPA DE TRABAJO**

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

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

El trabajador o trabajadora está obligado a utilizar el mono durante la jornada laboral en aquellos trabajos en los que sea necesario. En el caso de que la empresa no entregará el mono cuando se establece en el párrafo segundo, abonará al trabajador o trabajadora, en el momento de la liquidación, 70,91€ para 2024 por cada seis meses de permanencia en la empresa.

## **CAPÍTULO V. AYUDAS ASISTENCIALES**

---

### **ARTÍCULO 40.-AYUDAS A ESTUDIOS**

Las empresas abonarán para estos fines, del 1al 5 de octubre de cada año, la cantidad de 37.67€ para 2024 será lo publicado en el anexo II del presente convenio, abonado a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos.

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



## **ARTÍCULO 41.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

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

## **ARTÍCULO 42.- ENFERMEDAD COMÚN**

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

Hospitalización y tratamiento en cama, mientras estos subsistan.

Fracturas.

Amputaciones de miembros.

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

## **ARTÍCULO 43.- JUBILACIÓN**

Se estará a lo dispuesto en la Ley y, concretamente en lo regulado en el VII Convenio General d Sector de la construcción.

## **ARTÍCULO 44.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN**

MUERTE NATURAL.- Si un trabajador o trabajadora falleciera por muerte natural, es decir, no por accidente laboral, encontrándose vigente el contrato de trabajo, el empresario abona beneficiarios de este trabajador o trabajadora en la Seguridad Social, o a los que haya designado el propio trabajador o trabajadora, la cantidad de 1.272,33€ para 2024, o una mensualidad de todos conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento en caso de ser superior, con independencia de lo que perciba por parte de otros organismos oficiales.

MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. En este supuesto la empresa abonará la indemnización de 54.904,08€ para el 2024.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL- En



este supuesto la empresa abonará la indemnización de 32.708,82 € para el 2024.

Exista o no responsabilidad por parte de la empresa, ésta abonará a los derechohabientes del fallecido o fallecida las cantidades antes relacionadas, con independencia de lo que por el mismo concepto puedan percibir de otros organismos oficiales. Esta cantidad será considerada a cuenta de cualquier otra que la empresa se vea obligada a abonar a los derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos, por expresa disposición judicial o administrativa dictada a causa del accidente.

COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN.- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio Provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

## **ARTÍCULO 45.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

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

## **ARTÍCULO 46.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA**

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

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

Las funciones que se le asignan son las siguientes:

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

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

La Comisión se reunirá, a convocatoria de su Presidente o a petición de una de las partes, cada dos meses,



levantándose acta de las mismas donde se recojan los acuerdos a los que se lleguen.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

## **ARTÍCULO 47.- RECONOCIMIENTO MÉDICO**

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

---

## **CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS**

### **ARTÍCULO 48.- PAGO DE SALARIO**

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

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

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

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

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

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



## **ARTÍCULO 49.- PARTE DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

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

## **ARTÍCULO 50. CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN.**

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el E.T. en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fijo-discontinuo y otras modalidades de contratación.

Ceses.

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

- a) Durante el período de prueba, las empresas y las personas trabajadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- e) En cuanto al contrato fijo de obra y al contrato fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que de los mismos se efectúa en este Convenio.
- d) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y en este Convenio, pudiendo las empresas utilizar, a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene en el VII convenio estatal.

## **ARTÍCULO 51.-DERECHOS SINDICALES**

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

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

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



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

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

La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo. Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

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

## **ARTÍCULO 52.-DERECHO A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA**

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

---

## **CAPÍTULO VII :FALTAS Y SANCIONES**

---

### **ARTÍCULO 53. CRITERIOS GENERALES.**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que suponga infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

### **ARTÍCULO 54. CLASES DE FALTAS.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su



importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

## **ARTÍCULO 55. FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado .
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes .
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo .
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la para asuntos particulares sin la debida autorización.



## **ARTÍCULO 56. FALTAS GRAVES.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.



## **ARTÍCULO 57. FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa..
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente / a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maqui de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.



## **ARTÍCULO 58. SANCIONES. APLICACIÓN.**

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

a) Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Despido.

cuenta:

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 59. OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.**

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

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

Al efecto de que las empresas del sector puedan adaptarse a la nueva clasificación profesional establecida en el presente Convenio, la misma entrará en vigor el 1de enero de 2015. Además las referencias que en presente texto u otros documentos se hagan a la hagan a la categoría profesional del trabajador, a partir de esa fecha, se entenderán referidas al grupo profesional en que se encuadre la respectiva categoría profesional de acuerdo



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

Nivel I - Personal Directivo.

Nivel II - Personal Titulado Superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivel XI - Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

Nivel XII - Peón Ordinario, Limpiador/a.

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

XIV - Trabajadores en formación.

2

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Otras Modalidades de Contratación. Regulación anterior al al Decreto-Ley, de 28 de diciembre.**

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y



siempre y en todo caso respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1,c) del E.T.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15. 1 b. del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo III de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

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

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

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

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre

todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro 11 del VI Convenio Estatal de la Construcción. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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

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

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

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

f) La duración máxima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las



empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

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

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

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

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

- 1.er año: 60 por 100.
- 2.º año: 70 por 100.
- 3.er año: 85 por 100.

**Colectivos de las letras d) de este artículo:**

- 1.er año: 95 por 100.
- 2.º año: 100 por 100.

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.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

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

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

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

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devenga durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de artículo.

## **ANEXO I.- CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO.**

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

Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:



Albañilería.

Hormigón.

Pintura para decoración y empapelado. Carpintería de armar.

Embaldosado y solado. Empedrado y adoquinado. Escultura, decoración y escayola. Estucado y revocado.

Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.

Portlandistas de obra. Pocería.

Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

Canteras, graveras, areneras, cuya materia se destina a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.

Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.

Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

Regeneración de playas. Movimiento de tierras.

Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.

Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.

Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjales y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

La confección de canizos y cielo raso.

Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, puentes elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

La promoción o ejecución de urbanizaciones.

La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.

Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.

Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.

Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras. Talleres de fabricación de ferralla,



cuyo destine principal sea para la construcción. Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.

Gestión de residuos de obra.

Las de control de calidad para la construcción y obras publicas.

La conservación y mantenimiento de autopistas, autovias, carreteras y vias ferreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del articulo 3 del vigente Convenio General del Sector.

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

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

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

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

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

El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

## **ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2024.**

---







## EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del ACUERDO DEL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2025 por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y Provincia (AECO) y por las centrales sindicales UGT-FICA de Huelva y CC.OO.- HABITAT de Huelva, en su condición de integrantes de la Comisión negociadora del Convenio de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3, párrafo 2º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre ; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO.



**ACTA DE ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO  
COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE  
HUELVA (Nº 1/2025)**

Se reúnen:

**La ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE HUELVA Y PROVINCIA (AECO)**, que ostenta el 100 % de la representación de la parte empresarial.

**UGT-FICA**, que ostenta el 54,35 % de la representación de la parte social.

**CC.OO-HABITAT**, que ostenta el 35,16 % de la representación de la parte social.

En la ciudad de Huelva, siendo las 10 horas del día 31 de enero de 2025, se reúnen en la sede de la Federación Onubense de Empresarios, sita en la Avenida de la Ría nº 3, 21001 de Huelva, las organizaciones que arriba se relacionan, representadas por los asistentes a este acto.

**EXPONEN:**

Que, en esta misma fecha, en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, las partes se vuelven a constituir, y debaten sobre los asuntos del orden del día, y llegan a los siguientes acuerdos:

**ACUERDOS:**

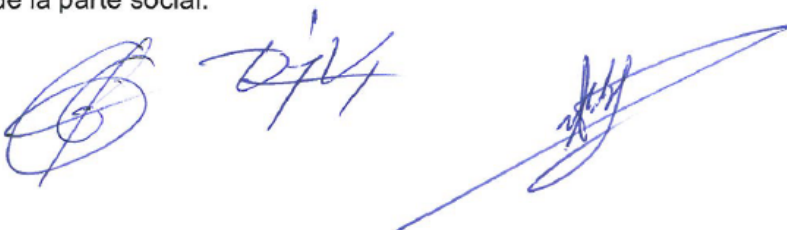
**Primero.-** Que, tras un extenso debate y negociación, se acuerda el Calendario Laboral para el año 2025 en el sector de la construcción de la provincia de Huelva, el cual se acompaña como Anexo I a la presenta Acta.

Este acuerdo ha sido adoptado por la totalidad de los asistentes consistente en:

- La parte empresarial, por AECO que ostenta el 100% de la representación empresarial.

- U.G.T.-FICA, ostentando el 54,35 % de la representación de la parte social.

Por parte de CC.OO-HABITAT, ostentando el 35,16 % de la representación de la parte social.



**Segundo.-** Finalmente convienen en presentar un original de esta acta a la Delegación Provincial de Empleo de Huelva a través de la aplicación informática de REGCON, al objeto de su publicación y registro para lo que se faculta expresamente a D. Gerardo Fernández Gómez.

**Tercero.-** Ambas partes asistentes arriba indicas, aprueban por unanimidad el presente acuerdo que será ejecutivo desde el momento de su firma, independientemente del momento en que sean publicados, y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2025.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicada, siendo las 11:00 horas y firmando todos los asistentes, en triplicado ejemplar, como prueba de conformidad.

**ASISTENTES:**

Por UGT-FICA HUELVA: D. Diego Vega Prera.

Por CCOO DE HABITAT: D. Gerardo Fernández Gómez.

Por AECO: D. Martín Vázquez Hierro.









## REVISIÓN Y CALENDARIO 2026 (BOP Nº 29/26 – 12/02/2026)

Código 21000205011982.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACUERDO DEL CALENDARIO LABORAL PARA 2026, LAS TABLAS SALARIALES Y DEL PLAN DE PENSIONES Y AUMENTOS DE CONCEPTOS SALARIALES DE LOS AÑOS 2025 Y 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del ACUERDO DEL CALENDARIO LABORAL PARA 2026, LAS TABLAS SALARIALES Y DEL PLAN DE PENSIONES Y AUMENTOS DE CONCEPTOS SALARIALES DE LOS AÑOS 2025 Y 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito el 9 de diciembre de 2025 por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y Provincia (AECO) y por las centrales sindicales UGT-FICA de , en su condición de integrantes de la comisión Huelva y CC.OO.-HABITAT de Huelva negociadora del convenio de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3, párrafo 2º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre ; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO.

ACTA DE ACUERDO DELA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE HUELVA (Nº 2/2025) ASISTENTES:

ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE HUELVA Y PROVINCIA (AECO).



D. Martín José Vazquez Hierro (secretario general), que ostenta el 100 % de la representación de la parte empresarial.

UGT-FICA.

D. Diego Vega Prera y D. Sebastián Donaire Salas, quienes ostentan el 54,35 % de la representación de la parte social.

CC.OO-HABITAT.

D. Gerardo Fernandez Gómez quien ostenta el 35,16 % de la representación de la parte social.

En la ciudad de Huelva, siendo las 11 horas del día 9 de diciembre de 2025, se reúnen en la sede de la Federación Onubense de Empresarios, sita en la Avenida de la Ría n° 3, 21001 de Huelva, los Sres. que arriba se relacionan, en nombre y representación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se indican.

EXPONEN:

Que, en esta misma fecha, en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, las partes se reúnen y acuerdan aprobar el calendario laboral para la anualidad de 2026, así como pactar las tablas salariales aplicables y las tablas del plan de pensiones, aumentos de conceptos salariales de los años 2025 y 2026, tomando para ello como referencia los incrementos económicos pactados para el referido ejercicio por la Comisión Negociadora del VII Convenio General Estatal para el sector de la construcción.

Las partes debaten sobre los asuntos del orden del día, y llegan a los siguientes acuerdos:

ACUERDOS:

Primero.- Que tras debate de los asistentes acuerdan el calendario laboral para 2026 en el sector de la construcción de Huelva y provincia, que consta en el Anexo | del acta 2/2025.

Este acuerdo ha sido adoptado por la unanimidad de los asistentes.

Segundo.- incrementos económicos año 2025:

A las tablas salariales provinciales del año 2024 y vigentes durante dicho ejercicio, se añadirá un 0,40 por ciento en aplicación de la cláusula de garantía salarial prevista para los años 2022, 2023 y 2024 en el artículo 55.4 del VII CGSC, y dichas tablas resultantes, se actualizarán en un 3,50% con efectos desde el día 1 de enero de 2025.

Se adjunta a la presente acta como Anexo II, formando parte de esta, las tablas salariales del presente Convenio Colectivo del ejercicio 2025, todo ello actualizado conforme al incremento pactados.

Asimismo, con arreglo a los anteriores porcentajes de subida se acuerda, las tablas del plan de pensiones de año 2025, con efectos al 1 de enero de 2025, y que se adjunta como Anexo III.

Estos acuerdos han sido adoptados por unanimidad de los asistentes

Tercero. Que, asimismo, se procede a la actualización del resto de los conceptos económicos del convenio para el año 2025, quedando el contenido de su articulado conforme a la actual redacción. Concretamente se actualizan los siguientes conceptos económicos del Convenio Colectivo:



AÑO 2025 (INCREMENTO DEL 3,5 % SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL 0,4% SOBRE LAS TABLAS DE AÑO 2024).

ARTÍCULO 33.- PLUS POR DISCAPACIDAD.

Grados de discapacidad comprendido entre	Importe bruto por mes Natural del complemento
13% y 22%	21,95 € (2025)
23% y 32%	30,99 € (2025)
33% o superior	43,90 € (2025)

ARTÍCULO 34.- PLUS DE GRUISTA.

12,15 € para 2025 € por día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 36.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO.

38,08 € para 2025 para la dieta completa y de 10,86 € para 2025 para la media dieta.

ARTÍCULO 37.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO.

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente a razón de 0,15 € por kilómetro para 2025.

ARTÍCULO 38.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

0,31 € para 2025.

ARTÍCULO 39.- ROPA DE TRABAJO.

73,68 € para 2025 por cada seis meses de permanencia en la empresa.

ARTÍCULO 40.- AYUDAS A ESTUDIOS.

39,14 € para 2025 a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos.

ARTÍCULO 44.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN.

1. MUERTE NATURAL.- 1.321,95,33 € para 2025.

2. MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. año 2025 de 57.045,34 €.

3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL de 33.984,46 para el 2025.

ARTICULO 28 BIS.- PLUS DE CONSERVACIÓN, GUARDIA, RETEN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMA DE VIABILIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS.

Plus anual por día efectivo de trabajo de 4,53 euros para año 2025.

Este acuerdo ha sido adoptado por unanimidad de los asistentes.



Cuarto.- incrementos económicos año 2026:

Las tablas salariales provinciales del año 2025 y vigentes durante dicho ejercicio, se actualizarán en un 3% con efectos desde el día 1 de enero de 2026.

Se adjunta a la presente acta como Anexo IV, formando parte de esta, las tablas salariales del presente Convenio Colectivo del ejercicio 2026, todo ello actualizado conforme al incremento pactados.

Asimismo, con arreglo a los anteriores porcentajes de subida se acuerda, las tablas del plan de pensiones de año 2026, con efectos 1 de enero de 2026, y que se adjunta como Anexo III.

Estos acuerdos han sido adoptados por unanimidad de los asistentes.

Quinto.- Que, asimismo, se procede a la actualización del resto de los conceptos económicos del convenio para el año 2026, quedando el contenido de su articulado conforme a la actual redacción. Concretamente se actualizan los siguientes conceptos económicos del Convenio Colectivo:

AÑO 2026 (INCREMENTO DEL 3 % SOBRE LAS TABLAS DE AÑO 2025).

ARTÍCULO 33.- PLUS POR DISCAPACIDAD.

Grados de discapacidad comprendido entre	Importe bruto por mes Natural del complemento
13% y 22%	22,61 € (2026)
23% y 32%	31,92 € (2026)
33% o superior	45,22 € (2026)

ARTÍCULO 34.- PLUS DE GRUISTA.

12,51 € para 2026 € por día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 36.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO.

39,22 € para 2026 para la dieta completa y de 11,19 € para 2026 para la media dieta.

ARTÍCULO 37.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO.

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente a razón de 0,15 € por kilómetro para 2026.

ARTÍCULO 38.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

0,32 € para 2026.

ARTÍCULO 39.- ROPA DE TRABAJO.

75,89 € para 2026 por cada seis meses de permanencia en la empresa.

ARTÍCULO 40.- AYUDAS A ESTUDIOS.

40,31 € para 2026 a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 18 años cumplidos.



ARTÍCULO 44.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN.

1. MUERTE NATURAL.- 1.361,61 € para 2026.
2. MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL año 2026 de 58.756,70 €.
3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL de 35.003,99 para el 2026.

ARTICULO 28 BIS.- PLUS DE CONSERVACIÓN, GUARDIA, RETEN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMA DE VIABILIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS.

Plus anual por día efectivo de trabajo de 4,67 euros para año 2026.

Este acuerdo ha sido adoptado por unanimidad de los asistentes.

Sexto.- Finalmente convienen en presentar un original de esta acta a la Delegación Provincial de Empleo de Huelva a través de la aplicación informática de REGCON, al objeto de su publicación y registro para lo que se faculta expresamente a D. Gerardo Fernandez Gómez.

Este acuerdo ha sido adoptado por unanimidad de los asistentes.

Séptimo.- Las partes aprueban por unanimidad que estos acuerdos serán ejecutivos desde el momento de su firma, independientemente del momento en que sean publicados.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha

arriba indicada, siendo las 13 horas y firmando todos los asistentes, en triplicado ejemplar, como prueba de conformidad.



CALENDARIO LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN PROVINCIA DE HUELVA 2.026

	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D						
ENERO								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
152																																						
FEBRERO								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
160																																						
MARZO								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
174																																						
ABRIL																																						
159																																						
MAYO																																						
160																																						
JUNIO								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
159																																						
JULIO																																						
161																																						
AGOSTO								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
147																																						
SEPTIEMBRE																																						
176																																						
OCTUBRE																																						
168																																						
NOVIEMBRE																																						
160																																						
DICIEMBRE																																						
144																																						

TOTALES:	VACACIONES (168 HORAS)+FIESTAS LOCALES (16 HORAS)	HORAS EFECTIVAS/TABALLO.
1.920	184	1.736

DÍAS LABO.	248
	1920

JORNADA INTENSIVA FIESTAS CONVENIO DÍA DE AJUSTE CONVENIO

- 01 de enero (Jueves) - Año Nuevo
- 05 de enero (Lunes) - Puente Convenio
- 06 de enero (martes) - Reyes
- 28 de febrero (sábado) - Día de Andalucía
- 02 de abril (Jueves) - Jueves Santo
- 03 de abril (Viernes) - Viernes Santo
- 01 de mayo (Viernes) - Fiesta del Trabajo
- 15 de agosto (sábado) - Festividad de la Asunción de la Virgen
- 12 de Octubre (Lunes) - Festividad de la Hispanidad
- 02 de noviembre (Lunes) - Fiesta de Todos los Santos
- 07 de diciembre (Lunes) - Día de la Constitución Española
- 08 de diciembre (martes) - Inmaculada Concepción
- 24 de diciembre (Jueves) - Puente Convenio
- 25 de diciembre (Viernes) - Natividad del Señor
- 31 de diciembre (Jueves) - Puente Convenio







**TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2.025**

Anexo II

TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA													
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV				
CATEGORÍAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación				
Sueldo Base x Día €	46,08 €	43,48 €	41,31 €	39,22 €	37,46 €	36,26 €	34,84 €	27,52 €	21,86 €				
P.I. As. X día trabajado €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	8,50 €	8,50 €				
P.I. Ex. X día trabajado €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €				
Total X día trabajado €	73,71 €	71,12 €	68,97 €	66,86 €	65,11 €	63,90 €	62,46 €	43,23 €	37,58 €				
Total X Mes €	1.964,22 €	1.886,49 €	1.821,35 €	1.758,88 €	1.707,07 €	1.670,14 €	1.627,47 €	1.232,41 €	1.060,92 €				
Retr. P. Ext. y Vacac €	2.081,59 €	1.971,67 €	1.879,94 €	1.794,00 €	1.719,51 €	1.667,01 €	1.606,04 €	1.173,59 €	985,45 €				

	2022	2023	2024
0,00 €	1,0300	1,0300	1,0275
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

**TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2.025**

**TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL**

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORÍAS	Títul. Super.	Jefe Adm 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm 2ª	Jefe Adm 1ª	Delin 2ª	Ofc. Adm. 2ª	Aux Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo Mensual €	1.696,15 €	1.652,96 €	1.471,92 €	1.448,38 €	1.385,07 €	1.306,56 €	1.242,24 €	1.219,35 €	1.166,33 €	793,33 €
P.I. As. X día trabajado €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €	20,44 €
P.I. Ex. X día trabajado €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €	7,21 €
Total X Mes €	2.277,02 €	2.233,81 €	2.052,75 €	2.028,71 €	1.965,92 €	1.887,43 €	1.823,11 €	1.800,21 €	1.747,23 €	1.076,50 €
Retr. P. Ext. y Vacac €	2.523,61 €	2.462,57 €	2.206,87 €	2.170,10 €	2.084,24 €	1.973,37 €	1.882,58 €	1.850,22 €	1.773,52 €	1.178,05 €

**TABLA HORAS EXTRAORDIARIA 2.025**

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
CATEGORÍAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación
Dos primeras	17,12 €	16,32 €	15,52 €	14,90 €	14,68 €	13,98 €	13,49 €	9,47 €
Tercera y resto	17,64 €	16,78 €	16,02 €	15,31 €	14,75 €	14,35 €	13,94 €	10,17 €
Sabados y festivos	19,60 €	18,67 €	18,61 €	17,06 €	16,41 €	15,95 €	15,38 €	10,80 €

**TABLA HORAS EXTRAORDIARIA 2.025**

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
CATEGORÍAS	Títul. Super.	Jefe Adm 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm 2ª	Jefe Adm 1ª	Delin 2ª	Ofc. Adm. 2ª	Aux Adm.
Sueldo Mensual €	20,59 €	20,13 €	18,07 €	18,12 €	17,27 €	16,35 €	15,54 €	15,35 €
P.I. As. X día trabajado €	21,19 €	20,67 €	18,67 €	18,36 €	17,69 €	16,81 €	16,02 €	15,83 €
P.I. Ex. X día trabajado €	23,56 €	23,01 €	20,73 €	20,45 €	19,65 €	18,67 €	17,79 €	17,58 €



Tabla de aplicación plan de pensiones

Anexo III

Años	VI Encar.	VII Capat.	VIII Of. 1ª	IX Of. 2ª	X Ayud.	XI Peón E	XII Peón O	XIII Formación	XIV Formación
2022	230,56 €	219,98 €	211,15 €	202,68 €	195,51 €	190,57 €	184,73 €	128,77 €	107,03 €
2023	230,56 €	219,98 €	211,15 €	202,68 €	195,51 €	190,57 €	184,73 €	128,77 €	107,03 €
2024	288,20 €	274,97 €	263,93 €	253,35 €	244,39 €	238,21 €	230,91 €	160,96 €	133,79 €
2025	239,45	228,69	219,71	211,12	203,81	198,82	192,89	132,99	110,92
2026	68,51	65,43	62,86	60,40	58,31	56,88	55,19	38,04	31,73

Años	II Titul. Super.	III Jefe Adm 1ª	IV Encar. Gral.	V Jefe Adm 2ª	VI Jefe Adm 1ª	VII Delin 2ª	VIII Ofc. Adm. 2ª	IX Aux Adm.	X Vigil.	XIII Formación
2022	273,22 €	267,35 €	242,72 €	239,43 €	230,91 €	220,24 €	211,49 €	208,38 €	201,12 €	148,57 €
2023	273,22 €	267,35 €	242,72 €	239,43 €	230,91 €	220,24 €	211,49 €	208,38 €	201,12 €	148,57 €
2024	334,37 €	325,70 €	298,72 €	293,19 €	284,67 €	272,09 €	262,03 €	257,37 €	235,27 €	176,96 €
2025	295,43	289,14	262,79	259,27	250,15	238,72	229,36	226,02	218,26	162,11
2026	84,53	82,73	75,19	74,18	71,57	68,30	65,62	64,67	62,45	46,38







**TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2.026**

Anexo IV

TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA													
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV				
CATEGORÍAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación				
Sueldo Base x Día €	47,46 €	44,78 €	42,55 €	40,40 €	38,58 €	37,35 €	35,89 €	28,35 €	22,52 €				
P.l. As. X día trabajado €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	8,76 €	8,76 €				
P.l. Ex. X día trabajado €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €				
Total X día trabajado €	75,92 €	73,25 €	71,04 €	68,87 €	67,06 €	65,82 €	64,33 €	44,53 €	38,71 €				
Total X Mes €	2.023,15 €	1.943,08 €	1.875,99 €	1.811,65 €	1.758,28 €	1.720,24 €	1.676,29 €	1.269,38 €	1.092,75 €				
Retr. P. Ext. y Vacac €	2.144,04 €	2.030,82 €	1.936,34 €	1.847,82 €	1.771,10 €	1.717,02 €	1.654,22 €	1.208,80 €	1.015,01 €				

	2022	2023	2024
0,00 €	1,0300	1,0300	1,0275
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

**TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2.026**

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL													
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII	XIV		
CATEGORÍAS	Títul. Super.	Jefe Adm 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm 2ª	Jefe Adm 1ª	Delin 2ª	Ofc. Adm. 2ª	Aux Adm.	Vigil.				
Sueldo Mensual €	1.747,03 €	1.702,55 €	1.516,08 €	1.491,83 €	1.426,62 €	1.345,76 €	1.279,51 €	1.255,93 €	1.201,32 €	817,13 €			
P.l. As. X día trabajado €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €	21,05 €			
P.l. Ex. X día trabajado €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €	7,43 €			
Total X Mes €	2.345,33 €	2.300,82 €	2.114,33 €	2.087,51 €	2.024,90 €	1.944,05 €	1.877,80 €	1.854,22 €	1.799,65 €	1.108,80 €			
Retr. P. Ext. y Vacac €	2.599,32 €	2.536,45 €	2.273,08 €	2.235,20 €	2.146,77 €	2.032,57 €	1.939,06 €	1.905,73 €	1.826,73 €	1.213,39 €			

**TABLA HORAS EXTRAORDIARIA 2.026**

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
CATEGORÍAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación
Dos primeras	17,63 €	16,81 €	16,06 €	15,35 €	15,12 €	14,40 €	13,89 €	9,75 €
Tercera y resto	18,17 €	17,28 €	16,50 €	15,77 €	15,19 €	14,78 €	14,36 €	10,48 €
Sabados y festivos	20,19 €	19,23 €	19,17 €	17,57 €	16,90 €	16,43 €	15,84 €	11,12 €

**TABLA HORAS EXTRAORDIARIA 2.026**

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
CATEGORÍAS	Títul. Super.	Jefe Adm 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm 2ª	Jefe Adm 1ª	Delin 2ª	Ofc. Adm. 2ª	Aux Adm.
Sueldo Mensual €	21,21 €	20,73 €	18,61 €	18,66 €	17,79 €	16,84 €	16,01 €	15,81 €
P.l. As. X día trabajado €	21,83 €	21,29 €	19,23 €	18,91 €	18,22 €	17,31 €	16,50 €	16,30 €
P.l. Ex. X día trabajado €	24,27 €	23,70 €	21,35 €	21,06 €	20,24 €	19,23 €	18,32 €	18,11 €



## CORRECCIÓN TABLAS (BOP Nº 56/26 – 23/03/2026)

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la SUBSANACIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO DEL CALENDARIO LABORAL PARA 2026, LAS TABLAS SALARIALES Y DEL PLAN DE PENSIONES Y AUMENTOS DE CONCEPTOS SALARIALES DE LOS AÑOS 2025 Y 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA

VISTO el texto de la SUBSANACIÓN APROBADA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO DEL CALENDARIO LABORAL PARA 2026, LAS TABLAS SALARIALES Y DEL PLAN DE PENSIONES Y AUMENTOS DE CONCEPTOS SALARIALES DE LOS AÑOS 2025 Y 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito el 9 de diciembre de 2025 y subsanado el 16 de febrero de 2026 respecto a las aportaciones al plan de pensiones 2025-2026, por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y Provincia (AECO) y por las centrales sindicales UGT-FICA de Huelva y CC. OO.-HABITAT de Huelva, en su condición de integrantes de la comisión negociadora del convenio de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

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

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL,

JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO



**ACTA DE ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL  
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION Y  
OBRAS PUBLICAS DE HUELVA (N° 1/2026)**

**ASISTENTES:**

**ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE HUELVA Y  
PROVINCIA (AECO)**

D. Martín José Vazquez Hierro (secretario general), que ostenta el 100 % de la representación de la parte empresarial.

**UGT-FICA**

D. Diego Vega Prera y D. Sebastián Donaire Salas, quienes ostentan el 54,35 % de la representación de la parte social.

**CC.OO-HABITAT.**

D. Gerardo Fernandez Gómez quien ostenta el 35,16 % de la representación de la parte social.

En la ciudad de Huelva, siendo las 10 horas del día 16 de febrero de 2026, se reúnen en la sede de la Federación Onubense de Empresarios, sita en la Avenida de la Ría nº 3, 21001 de Huelva, los Sres. que arriba se relacionan, en nombre y representación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se indican.

**EXPONEN:**

Que, en esta misma fecha, en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, las partes se reúnen y tras detectar que existe un error en la publicación de las tablas salariales relativo a los incrementos pactados para los años 2025 y 2026, concretamente en el Anexo III sobre las aportaciones al plan de pensiones, las partes proceden a su subsanación a través de los siguientes:

**ACUERDOS:**

**Primero.-** Que tras debate de los asistentes acuerdan:

1º.- Subsanan el anexo III que se ha aportado erróneamente para su inscripción en el acta 2/25 de fecha 9 de diciembre de 2025, relativo a la subida de las aportaciones al plan de pensiones de año 2025, con efectos al 1 de enero de 2025, y las del año 2026, con efectos 1 de enero de 2026

2º.- Establecer el contenido de este Anexo III relativo a la subida de las aportaciones al plan de pensiones de los años 2025 y 2026, que se



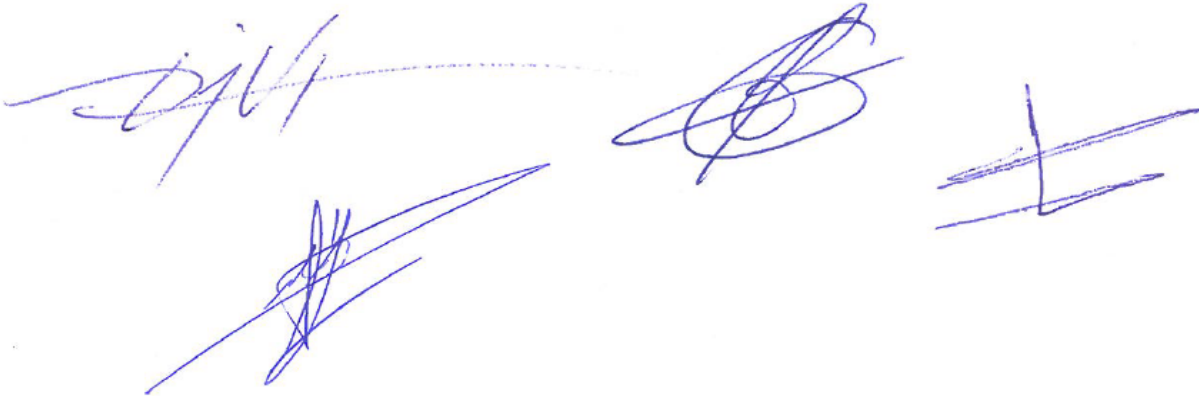
adjuntan como Anexo III de esta acta, para incorporar al contenido del acta 2/25 de fecha 9 de diciembre de 2025.

**Segundo.**-Finalmente convienen en presentar un original de este acta a la Delegación Provincial de Empleo de Huelva a través de la aplicación informática de REGCON, al objeto de su publicación y registro para lo que se faculta expresamente a D. Gerardo Fernandez Gómez.

Este acuerdo ha sido adoptado por unanimidad de los asistentes.

**Tercero.**- Las partes aprueban por unanimidad que estos acuerdos serán ejecutivos desde el momento de su firma, independientemente del momento en que sean publicados

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicada, siendo las 11 horas y firmando todos los asistentes, en triplicado ejemplar, como prueba de conformidad.





Anexo III

**Tabla de aplicación plan de pensiones (Cantidades Aportación Anual)**

Años	VI Encar.	VII Capat.	VIII Of. 1ª	IX Of. 2ª	X Ayud.	XI Peón E	XII Peón O	XIII Formación	XIV Formación
2022	230,56 €	219,98 €	211,15 €	202,68 €	195,51 €	190,57 €	184,73 €	128,77 €	107,03 €
2023	230,56 €	219,98 €	211,15 €	202,68 €	195,51 €	190,57 €	184,73 €	128,77 €	107,03 €
2024	288,20 €	274,97 €	263,93 €	253,35 €	244,39 €	238,21 €	230,91 €	160,96 €	133,79 €
2025	520,08 €	496,43 €	476,68 €	457,79 €	441,75 €	430,73 €	417,70 €	289,72 €	241,18 €
2026	586,85 €	560,20 €	537,95 €	516,66 €	498,59 €	486,17 €	471,49 €	326,80 €	272,11 €

Años	II Títul. Super.	III Jefe Adm 1ª	IV Encar. Gral.	V Jefe Adm 2ª	VI Jefe Adm 1ª	VII Delin 2ª	VIII Ofc. Adm. 2ª	IX Aux Adm.	X Vigil.	XIII Formación
2022	273,22 €	267,35 €	242,72 €	239,43 €	230,91 €	220,24 €	211,49 €	208,38 €	201,12 €	148,57 €
2023	273,22 €	267,35 €	242,72 €	239,43 €	230,91 €	220,24 €	211,49 €	208,38 €	201,12 €	148,57 €
2024	334,37 €	325,70 €	298,72 €	293,19 €	284,67 €	272,09 €	262,03 €	257,37 €	235,27 €	176,96 €
2025	620,44 €	605,68 €	553,18 €	544,24 €	526,90 €	503,25 €	484,12 €	476,24 €	446,61 €	333,93 €
2026	702,82 €	686,31 €	626,46 €	616,54 €	596,65 €	569,82 €	548,08 €	539,27 €	507,47 €	379,14 €







... de	32,8	para 2020								
y	33,62	para 2021 para la dieta completa								
y de	9,35	para 2020								
y	9,58	para 2021 para la media dieta								
ARTÍCULO 34.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO										
... a razón de	0,14	euros por kilómetro para 2020 y 2021								
ARTÍCULO 35.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS										
... por cada día trabajado, la cantidad de	0,26	para 2020								
y	0,27	para 2021								
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2020										
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación	
Sueldo base x día	39,69	37,46	35,59	33,78	32,27	31,24	30,01	23,71	18,83	
P.I.As. x día trabajado	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	7,31	7,31	
Pl.Ex. x día trabajado	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	
Total x día trabajado	63,50	61,27	59,41	57,60	56,08	55,04	53,81	37,24	32,36	
Total x MES	1.691,97	1.625,03	1.568,91	1.515,10	1.470,47	1.438,65	1.401,90	1.061,60	913,89	





ANEXO II.- TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2021										
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación	
Sueldo base x día	40,68	38,39	36,48	34,63	33,08	32,02	30,76	24,30	19,30	
P.l.As. x día trabajado	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	7,50	7,50	
Pl.Ex. x día trabajado	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	
Total x día trabajado	65,08	62,80	60,89	59,04	57,49	56,42	55,16	38,17	33,17	
Total x MES	1.734,27	1.665,65	1.608,13	1.552,97	1.507,23	1.474,62	1.436,95	1.088,14	936,73	
Retr. P. Ext. y vacac.	1.837,91	1.740,85	1.659,85	1.583,98	1.518,22	1.471,86	1.418,03	1.036,20	870,09	
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL										
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORÍAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	DelInte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual	1.497,58	1.459,45	1.299,60	1.278,82	1.222,92	1.153,60	1.096,82	1.076,60	1.029,80	700,46
Pl. As. X día trabajado	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04
Pl. Ex. X día trabajado	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36
Total por mes:	2.010,47	1.972,31	1.812,45	1.789,46	1.735,78	1.666,46	1.609,69	1.589,48	1.542,69	950,49
Retr. P. Ext.y vacac.	2.228,17	2.174,28	1.948,51	1.916,05	1.840,25	1.742,36	1.662,20	1.633,62	1.565,90	1.040,14
TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2021										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII		
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación		





Total x día trabajado	67,04	64,69	62,72	60,81	59,21	58,11	56,81	39,31	34,16	
Total x MES	1.786,29	1.715,62	1.656,38	1.599,56	1.552,45	1.518,86	1.480,05	1.120,79	964,84	
Retr. P. Ext. y vacac.	1.893,05	1.793,08	1.709,65	1.631,50	1.563,77	1.516,02	1.460,57	1.067,28	896,19	
Nota: Para el cálculo mensual de pluses tomar la media de 21 días.										
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL										
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORÍAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual	1.542,51	1.503,23	1.338,59	1.317,18	1.259,60	1.188,20	1.129,72	1.108,90	1.076,60	721,48
Pl. As. X día trabajado	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58	18,58
Pl. Ex. X día trabajado	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55
Total por mes:	2.070,78	2.031,48	1.866,83	1.843,14	1.787,86	1.716,46	1.657,98	1.637,16	1.588,97	979,01
Retr. P. Ext. y vacac.	2.295,02	2.239,51	2.006,96	1.973,53	1.895,45	1.794,63	1.712,07	1.682,63	1.612,88	1.071,35
Nota: Para el cálculo mensual de pluses tomar la media de 21 días.										
TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2022										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII		
CATEGORÍAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación		
Dos primeras	15,57	14,84	14,17	13,56	13,35	12,72	12,26	8,61		
Terceras y resto	16,04	15,27	14,57	13,93	13,42	13,05	12,68	9,25		
Sábados y festivos	17,83	16,98	16,92	15,51	14,92	14,50	13,97	9,82		
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX		
CATEGORÍAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	X	
									Vigil.	



Sueldo mensual	18,73	18,30	16,43	16,48	15,71	14,87	14,15	13,95	13,35	
Pl. As. x día trabajado	19,26	18,80	16,98	16,69	16,09	15,28	14,57	14,40	13,66	
Pl. Ex. x día trabajado	21,44	20,93	18,85	18,59	17,86	16,98	16,17	15,99	15,21	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 59 - 28 de Marzo de 2023)</b>										
Código	21000205011982									
AÑO 2022 (INCREMENTO DEL 3% SOBRE 2021) Y AÑO 2023 (INCREMENTO DEL 3% SOBRE 2022)										
ARTÍCULO 30.- PLUS POR DISCAPACIDAD										
Grados de discapacidad comprendido entre	Importe bruto por mes Natural del complemento									
13% y 22%	19,96	euros (2022) y	20,56	(2023)						
23% y 32%	28,18	euros (2022) y	29,02	(2023)						
33% o superior	39,92	euros (2022) y	41,12	(2023)						
ARTÍCULO 31.- PLUS DE GRUISTA										
	11,05	euros para 2022								
y	11,38	para 2023 euros por día efectivamente trabajado								
ARTÍCULO 33.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO										
	34,62	euros para 2022								
y	35,67	euros para 2023 para la dieta completa								



y de	9,87	euros para 2022								
y	10,16	euros para 2023 para la media dieta								
ARTÍCULO 34.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO										
a razón de	0,15	euros por kilómetro para 2022 y 2023								
ARTÍCULO 35.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS										
	0,28	euros para 2022								
y	0,29	euros para 2023								
ARTÍCULO 36.- ROPA DE TRABAJO										
	67,00	euros para 2022								
y	69,02	euros para 2023 por cada seis meses de permanencia en la empresa								
ARTÍCULO 37.- AYUDAS A ESTUDIOS										
	35,58	euros para 2022								
y	36,65	euros para 2023 a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos								
ARTÍCULO 41.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN										













ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2024										
TABLA DE RETRIBUCION DIARIA										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación	
Sueldo base x día	44,35	41,85	39,76	37,75	36,05	34,90	33,53	26,49	21,04	
P.I.As. x día trabajado	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	8,18	8,18	
Pl.Ex. x día trabajado	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	
Total x día trabajado	70,94	68,45	66,38	64,35	62,67	61,50	60,12	41,61	36,17	
Total x MES	1.890,49	1.815,68	1.752,98	1.692,86	1.642,99	1.607,45	1.566,38	1.186,15	1.021,10	
Retr. P. Ext. y vacac.	2.003,46	1.897,66	1.809,37	1.726,66	1.654,97	1.604,44	1.545,76	1.129,54	948,46	
TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL										
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORÍAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	DelInte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual	1.632,48	1.590,91	1.416,67	1.394,01	1.333,08	1.257,52	1.195,61	1.173,58	1.122,55	1.122,55
Pl. As. X día trabajado	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67
Pl. Ex. X día trabajado	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94
Total por mes:	2.191,55	2.149,96	1.975,70	1.950,64	1.892,13	1.816,58	1.754,68	1.732,64	1.681,65	1.036,09
Retr. P. Ext.y vacac.	2.428,88	2.370,30	2.124,03	2.088,64	2.006,01	1.899,30	1.811,92	1.780,77	1.706,95	1.133,83
TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2024										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII		
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of.1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación		
dos primeras	16,48	15,71	15,00	14,34	14,13	13,46	12,98	9,11		
terceras y resto	16,98	16,15	15,42	14,74	14,20	13,81	13,42	9,79		
sábados y festivos	18,86	17,97	17,91	16,42	15,79	15,35	14,80	10,39		







<p>1. IT por accidente laboral y enfermedad profesional: complemento hasta el 100% del salario base + plus de asistencia + la antigüedad consolidada así como la prorrata de pagas extraordinarias. 2. IT por enfermedad común: tendrá la misma consideración que los accidentes laborales si hay hospitalización y tratamiento en cama, fracturas o amputaciones de miembros; en los dos últimos casos se abonará este suplemento también durante la convalecencia, sin que pueda exceder de los dos meses. 3. Complemento en caso de hospitalización: complemento que garantice el 100% del salario base y pluses salariales durante la hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe IT</p>								
<p>ARTÍCULO 32.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD</p>								
<p>penosas, tóxicas o peligrosas,</p>								
<p>incremento del</p>	<p>20,00 %</p>	<p>sobre su salario base</p>						
<p>plus de trabajo nocturno</p>								
<p>equivalente al</p>	<p>25,00 %</p>	<p>del salario base de su categoría</p>						
<p>ARTÍCULO 33.- PLUS POR DISCAPACIDAD 2024</p>								





ARTÍCULO 40. AYUDAS A ESTUDIOS										
cada año	37,67	euros para 2024								
por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos										
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.										
La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje										
Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:										
1.er año:	60,00 %									
2.º año:	70,00 %									
3.er año:	85,00 %									
Colectivos de las letras d) de este artículo:										
1.er año:	95,00 %									
2.º año:	100,00 %									
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2024										
TABLAS SALARIALES 2024. TABLA DE RETRIBUCION DIARIA										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1º	Of. 2ª	Ayud.	Peon E	Peon o	Formación	Formación	
Sueldo base x día	44,35	41,85	39,76	37,75	36,05	34,90	33,53	26,49	21,04	
Pl. As. x día trabajado	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	19,67	8,18	8,18	
Pl. Ex. x día trabajado	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	
Total x día trabajado	70,94	68,45	66,38	64,35	62,67	61,50	60,12	41,61	36,17	







ARTÍCULO 39.- ROPA DE TRABAJO	73,68	para 2025 por cada seis meses de permanencia en la empresa								
ARTÍCULO 40.- AYUDAS A ESTUDIOS	39,14	para 2025 a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos								
ARTICULO 28 BIS.- PLUS DE CONSERVACIÓN, GUARDIA, RETEN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMA DE VIABILIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS										
Plus anual por día efectivo de trabajo de	4,53	euros para año 2025								
AÑO 2026 (INCREMENTO DEL 3 % SOBRE LAS TABLAS DE AÑO 2025)										
ARTÍCULO 33.- PLUS POR DISCAPACIDAD										
Grados de discapacidad	Importe bruto por mes									
comprendido entre	Natural del complemento									
13% y 22%	22,61									
23% y 32%	31,92									
33% o superior	45,22									
ARTÍCULO 34.- PLUS DE GRUISTA	12,51	para 2026 □ por día efectivamente trabajado								





TABLA DE RETRIBUCION DIARIA										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1º	Of. 2ª	Ayud.	Peon E	Peon o	Formación	Formación	
Sueldo base x día	46,08	43,48	41,31	39,22	37,46	36,26	34,84	27,52	21,86	
Pl. As. x día trabajado	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	8,50	8,50	
Pl. Ex. x día trabajado	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	
Total x día trabajado	73,11	71,12	68,97	66,86	65,11	63,90	62,46	43,23	37,58	
Total x MES	1.964,22	1.886,49	1.821,35	1.758,88	1.707,07	1.670,14	1.627,47	1.232,41	1.060,92	
Retr. P. Ext. y vacac.	2.081,59	1.971,67	1.879,94	1.794,00	1.719,51	1.667,01	1.606,04	1.173,59	985,45	
TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL										
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm.1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual	1.696,15	1.652,96	1.471,92	1.448,38	1.385,07	1.306,56	1.242,24	1.219,35	1.166,33	793,33
Pl. As. x día trabajado	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44	20,44
Pl. Ex. x día trabajado	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21	7,21
Total por mes:	2.277,02	2.233,81	2.052,75	2.026,71	1.965,92	1.887,43	1.823,11	1.800,21	1.747,23	1.076,50
Retr. P. Ext. y vacac.	2.523,61	2.462,57	2.206,87	2.170,10	2.084,24	1.973,37	1.882,58	1.850,22	1.773,52	1.178,05
TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII		
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of.1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación		
dos primeras	17,12	16,32	15,59	14,90	14,68	13,98	13,49	9,47		
terceras y resto	17,64	16,78	16,02	15,31	14,75	14,35	13,94	10,17		
sábados y festivos	19,60	18,67	18,61	17,06	16,41	15,95	15,38	10,80		
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX		
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm.1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.		
Sueldo mensual	20,59	20,13	18,07	18,12	17,27	16,35	15,54	18,35		
Pl. As. x día trabajado	21,19	20,67	18,67	18,36	17,69	16,81	16,02	15,83		



Pl. Ex. x día trabajado	23,56	23,01	20,73	20,45	19,65	18,67	17,79	17,58		
TABLA DE APLICACIÓN PLAN DE PENSIONES. ANEXO III										
	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
AÑOS	Encar.	Capat.	Of.1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación	
2022	230,56	219,98	211,15	202,68	195,51	190,57	184,73	128,77	107,03	
2023	230,56	219,98	211,15	202,68	195,51	190,57	184,73	128,77	107,03	
2024	288,20	274,97	163,93	252,25	244,39	238,21	230,91	160,96	133,79	
2025	239,45	228,69	219,71	211,12	203,81	198,82	192,89	132,99	110,92	
2026	68,51	65,43	62,86	60,40	58,31	56,88	55,19	38,04	31,73	
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
AÑOS	Titul. Super.	Jefe Adm.1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm	Vigil.	Formación
2022	273,22	267,35	242,72	239,43	230,91	220,24	211,49	208,38	201,12	148,57
2023	273,22	267,35	242,72	239,43	230,91	220,24	211,49	208,38	201,12	148,57
2024	334,37	325,70	298,72	293,19	284,67	272,09	262,03	257,37	235,27	176,96
2025	295,43	289,14	262,79	259,27	250,15	238,72	229,36	226,02	218,26	162,11
2026	84,53	82,73	75,19	74,18	71,57	68,30	65,62	64,67	62,45	46,38
TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2.026. ANEXO IV										
TABLA DE RETRIBUCION DIARIA										
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1º	Of. 2ª	Ayud.	Peon E	Peon o	Formación	Formación	
Sueldo base x día	47,46	44,78	42,55	40,40	38,58	37,35	35,89	28,35	22,52	
Pl. As. x día trabajado	21,05	21,05	21,05	21,05	21,05	21,05	21,05	8,76	8,76	
Pl. Ex. x día trabajado	7,43	7,43	7,43	7,43	7,43	7,43	7,43	7,43	7,43	
Total x día trabajado	75,92	73,25	71,04	68,87	67,06	65,82	64,33	44,53	38,71	
Total x MES	2.023,15	1.943,08	1.875,99	1.811,65	1.758,28	1.720,24	1.676,29	1.269,38	1.092,75	





Anexo III.- Tabla de aplicación plan de pensiones (Cantidades Aportación Anual)										
	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	
AÑOS	Encar.	Capat.	Of.1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación	
2022	230,56	219,98	211,15	202,68	195,51	190,57	184,73	128,77	107,03	
2023	230,56	219,98	211,15	202,68	195,51	190,57	184,73	128,77	107,03	
2024	288,2	274,97	263,93	253,35	244,39	238,21	230,91	160,96	133,79	
2025	520,08	496,43	476,68	457,79	441,75	430,73	417,7	289,72	241,18	
2026	586,85	560,2	537,95	516,66	498,59	486,17	471,49	326,8	272,11	
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
AÑOS	Titul. Super.	Jefe Adm.1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	DelInte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm	Vigil.	Formación
2022	273,22	267,35	242,72	239,43	230,91	220,24	211,49	208,38	201,12	148,57
2023	273,22	267,35	242,72	239,43	230,91	220,24	211,49	208,38	201,12	148,57
2024	334,37	325,7	298,72	293,19	284,67	272,09	262,03	257,37	235,27	176,96
2025	620,44	605,68	553,18	544,24	526,9	503,25	484,12	476,24	446,61	333,93
2026	702,82	686,31	626,46	616,54	596,65	569,82	548,08	539,27	507,47	379,14