



**El sector de la construcción en Andalucía.
Año 1988. Análisis de los convenios colectivos.***

El estudio del sector de la Construcción en Andalucía se centra en los siguientes puntos:

I. Estructura de los Convenios.

1. Vigencia, fecha y firma.
2. Empresas y trabajadores afectados.
3. Representatividad negociadora.
4. Ambito de aplicación.

II. Organización del Trabajo.

1. Clasificación Profesional y Categorías Profesionales.
2. Régimen Laboral.
3. Cláusula de Productividad.
4. Régimen Disciplinario.

III. Jornada y Vacaciones.

1. Horas extras.
2. Licencias.
3. Permisos.
4. Excedencias.

IV. Salario y Complementos.

V. Derechos Sindicales.

VI. Derechos Sociales y Asistenciales.

Antes de entrar en el estudio detallado de este sector, hay que dejar constancia de la falta del texto del Convenio Colectivo para la provincia de Almería, en el C.A.R.L.

* Informe elaborado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Diciembre, 1988.

I. Estructura de los Convenios

1. Vigencia, fecha y firma

En una primera aproximación, cabe señalar que la tónica imperante en Andalucía, ha sido la de negociar los convenios para el año 88 con una duración de un año, entrando todos ellos en vigor el 1/1/88 y finalizando el 31/12/88, si bien, como excepciones caben señalar las siguientes provincias: Cádiz, Huelva y Sevilla, cuyos convenios se negociaron en el año 87 con una vigencia de dos años, aunque para el año 88 acuerdan la revisión salarial de los mismos.

Las fechas en que se firmaron los convenios varían, así: Granada, firma el 17/3/88; Málaga el 25/4/88; Córdoba el 9/5/88; Jaén el 5/7/88 y Almería el 21/7/88. Las provincias cuyos convenios entraron en vigor en el año 87 firmaron todos en el mes de Mayo de 1987.

2. Empresas y Trabajadores afectados y Representatividad negociadora

a) El número de trabajadores y empresas afectadas queda reflejado en cada una de las provincias de la forma siguiente:

	N.º Trabajadores	N.º Empresas
Almería	8.000	300
Cádiz	28.210	750
Córdoba	9.000	500
Granada	6.300	456
Huelva	7.000	400
Jaén	3.500	230
Málaga	23.800	565
Sevilla	21.109	906

Del cuadro se deduce, que la provincia que predomina en cuanto al número de trabajadores afectados por el Convenio de Construcción y Obras Públicas, es Cádiz, con un total de 28.210 trabajadores. Seguida de Málaga con 23.800 y de Sevilla con 21.109 trabajadores. Por el contrario, Jaén es la provincia cuyo convenio afecta a un menor número de trabajadores, tan sólo 3.500.

En cuanto al número de empresas afectadas, son Sevilla y Cádiz con 906 y 750 respectivamente, las provincias donde quedan reflejadas el mayor número de ellas, frente a Jaén y Almería que son las que afectan a menos, con 230 y 300 respectivamente.

b) La representatividad negociadora de las centrales sindicales intervinientes en los convenios de las distintas provincias, queda reflejada de la siguiente forma:

	CC.OO.	U.G.T.
Almería	1	3
Cádiz	6	6
Córdoba	6	4
Granada	No consta	No consta
Huelva	4	5
Jaén	3	2
Málaga	6	4
Sevilla	3	4

Por lo que se puede decir que para el año 88 CC.OO. predomina en Córdoba, Jaén y Málaga; U.G.T. en Almería, Huelva y Sevilla y en Cádiz ambas centrales sindicales están igualadas.

3. Ambito de aplicación

El Convenio de la provincia de Cádiz obliga a la totalidad de las empresas y a los trabajadores cuyas relaciones laborales están reguladas en la Ordenanza de Trabajo de Construcción, Vidrio y Cerámica (O.M. de 28 de Agosto de 1970 y 27 de Julio de 1973) y exclusivamente a las actividades comprendidas y especificadas en el anexo I, epígrafe I, «Construcción y Obras Públicas», con Centro de Trabajo en Cádiz y su provincia.

El Convenio para la provincia de Córdoba es de aplicación a las actividades definidas en los Grupos I y III del Anexo I de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas de 28 de Agosto de 1970. Afectará a todo el personal de las empresas comprendidas, con excepción del Personal directivo.

El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Granada será de aplicación en todas las empresas afectadas por la Ordenanza de Trabajo de Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por O.M. de 28 de Agosto de 1970 y modificada por la de 27 de Julio de 1973, que se hallen comprendidas en las actividades que se especifican en el anexo I, epígrafe I (Construcción y Obras Públicas), epígrafe II (personal de embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos), epígrafe III (canteras, areneras y explotación y manufacturación de tierras industriales y minas) y epígrafe V (yesos y cales). Afectará al personal de las empresas inmersas con excepciones a que se refiere el art. 1.º, 3 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

El Convenio de la provincia de Huelva obliga a todas las empresas comprendidas en el anexo I de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, aprobada por O.M. de 28 de Agosto de 1970, quedando comprendidas las siguientes actividades:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintores, decoradores y empapeladores.
- Carpinteros de armar.
- Embaldosadores y soladores.
- Empedrados y escayolistas.
- Estuquistas renovadores.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandista de obra.
- Poceros.
- Cantero, gravas areneras y la explotación y manufacturas de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio de las Empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelle y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva y preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras todas o la mayor parte de dicha producción.
- Embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de obras de puertos.
- Carpinterías utilizadas por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, **no será de aplicación la Ordenanza** a aquellos talleres de carpintería que aún 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 térmicos a base fundamentalmente de fibra de vidrio, posteriormente revestida con yeso.
- Abastecimiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas, apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, cuando sea empleado principalmente, personal de construcción y obras públicas.
- Confección de cañizos y cielos rasos, cualquiera que sea el destino para que se aplique.
- Empresas inmobiliarias.
- Empresas dedicadas al estudio, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

- Las empresas dedicadas a la promoción o ejecución de urbanización.
 - Las promotoras de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Dicho convenio afecta a todo el personal de las empresas comprendidas en su ámbito funcional.

El Convenio de la provincia de Jaén afectará a todas las empresas de Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares, enumeradas en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por O.M. 28/8/70. Lo mismo se establece en el Convenio Colectivo de la provincia de Málaga, aplicándose a todos los trabajadores ya sean fijos, eventuales, interinos, etc., o que presten sus servicios mediante contrato laboral para la Administración Central, Provincial, Local y Entidades Autónomas.

En la provincia de Sevilla el Convenio será de aplicación a todas las empresas cuyas actividades se determinan en los apartados a), b) y c) del art. 2.º de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de Agosto de 1970. Y afectará a todo el personal de las empresas en aquél comprendidas, con la sola excepción de las categorías de Personal Superior, al que no será de aplicación. Igualmente afectará a todos los obreros que presten servicios en el ramo de la construcción y obras públicas en todos los organismos oficiales dependientes del Estado, la Provincia o Municipio, así como en cuantos organismos autónomos ostente carácter oficial.

II. Organización del Trabajo

1. Clasificación Profesional y Categorías Profesionales

En el Convenio Colectivo de la provincia de Cádiz, las Categorías profesionales están distribuidas en niveles, incluyendo desde el nivel II al XIV.

En el Convenio para la provincia de Córdoba las categorías profesionales están igualmente distribuidas en niveles, del II al XIV, si bien especifican cada uno de ellos:

- Nivel II: Personal Técnico Superior.
- Nivel III: Técnico Titulado Medio Jefe Administrativo 1.º.
- Nivel IV: Encargado General.
- Nivel V: Jefe Administrativo 2.º.
- Nivel VI: Encargado de Obra; Oficial Administrativo 1.º.
- Nivel VII: Capataz.
- Nivel VIII: Oficial 1.ª.
- Nivel IX: Oficial 2.ª.
- Nivel X: Ayudante.
- Nivel XI: Peón Especialista.
- Nivel XII: Peón Ordinario.
- Nivel XIII: Pinche (17-18 años).
- Nivel XIV: Pinche (16-17 años).

En los Convenios Colectivos para las provincias de Granada, Huelva y Málaga también aparecen la misma clasificación, no ocurriendo lo mismo con Jaén. Por su parte, el Convenio Colectivo para la provincia de Sevilla tan sólo hace una relación de las Categorías Profesionales pero sin distinguir niveles.

2. Régimen Laboral

Viene regulado de forma específica en los Convenios para las provincias de Córdoba, Granada, Jaén, Málaga y Sevilla.

Córdoba, sólo hace referencia al concepto de trabajador autónomo a efectos de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social. Regula la contratación de trabajadores «a tiempo cierto», que tendrá lugar siempre que el volumen de obra lo permita a juicio razonado del empresario, por un tiempo mínimo de seis meses, y la de «fijos de obra», que deberán realizarse por especialidades o trabajos que constituyan auténticas fases de obras con autonomía y sustantividad dentro de la misma.

Granada, regula el régimen de las condiciones de fijo de obra, cuando se designe en el contrato la obra en que el trabajador haya de prestar sus servicios; y la de los trabajadores eventuales o temporales. Los contratos de estos últimos tendrán una duración mínima de seis meses.

Jaén, con independencia de lo establecido en la legislación vigente, y en especial en la Sección II, del Capítulo IV de la Ordenanza Laboral, acuerda que tendrán la consideración de fijo de plantilla el personal fijo de obra que preste sus servicios habitualmente en una misma empresa y en distintos centros de trabajo durante dos años consecutivos.

Al mismo tiempo acuerda que el personal que trabaje en obras de larga duración con la condición de fijo de obra, admitidos especialmente para esta clase de construcciones y que lleve al servicio de la empresa más de dos años consecutivos, pasará a disfrutar de los beneficios económicos de fijos de plantilla.

Málaga acuerda lo mismo que Jaén, pero añade que tendrán la consideración de fijo de plantilla de la empresa que directamente los empleó, todos aquellos trabajadores que, superado el plazo habitual de período de prueba, se encuentren trabajando sin haber firmado contrato y sin dar de alta en la seguridad social, previo informe del Inspector de Trabajo de haber levantado Acta de Infracción de norma contra la Empresa.

Sevilla, tan sólo dispone la indemnización a que tendrán derecho el personal eventual y fijo de obra al ser despedido o al finalizar su contrato. El personal fijo de obra tendrá derecho, una vez transcurrido el período de prueba, al ser despedido, a una indemnización de una semana de salario base, según su categoría, salvo que sea superior la indemnización del 4,5 % que establece el art. 44 c) de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción.

Los trabajadores contratados por tiempo cierto por un período igual o superior a tres meses, una vez finalizado su contrato, tendrán derecho a una indemnización consistente en una semana de salario base más el 4,5 % del plus de asistencia devengado durante el tiempo de trabajo.

3. Cláusula de Productividad

Sólo viene regulada en el Convenio Colectivo de la provincia de Córdoba y Jaén y de forma idéntica. Las retribuciones pactadas en estos Convenios se han establecido sobre la base y como contraprestación de una productividad normal y correcta en el trabajo. Dicha productividad se evaluará de acuerdo con las tablas de rendimiento que se unen como anexos a los convenios.

La cláusula de absentismo tan sólo aparece de modo expreso en el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Jaén, reconociendo las partes firmantes del mismo el grave problema que para la sociedad supone el absentismo, entendiéndose que su relación implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

En relación con este tema, no se configuran como absentismo los siguientes supuestos:

— Las ausencias previas y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- a) Matrimonio.
- b) Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- e) Realización de funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las trabajadoras con las lactancias de un hijo menor de 9 meses.
- g) Las ausencias derivadas de hospitalización.
- h) Las ausencias debidas a accidente laboral.
- i) Las ausencias derivadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- j) Los premios por maternidad de la trabajadora.
- k) Los supuestos de suspensión de contrato legalmente establecidos.

4. Régimen disciplinario

No viene regulado en ningún convenio.

III. Jornada y Vacaciones

La jornada laboral viene establecida en todos los convenios provinciales de forma idéntica, en 40 horas semanales de trabajo efectivo. En Granada la jornada anual es de 1.776 horas. Jaén establece la jornada anual de 1.826 horas y Sevilla en 1.800.

En lo referente a las vacaciones anuales, todos los convenios provinciales establecen un período vacacional de 30 días naturales.

1. Horas extraordinarias

Vienen reguladas en todos los convenios. Se acuerda la suspensión de horas extraordinarias habituales. Sólo se podrán hacer aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o circunstancias de carácter estructural.

La retribución de las mismas se especifica en todos menos en Cádiz y Granada.

En Córdoba, el porcentaje del incremento será del 75 % para las dos primeras horas y restantes del 100 %. Concretando que para los Guardas de Obras se aplicarán los porcentajes señalados en aquellas horas que superan las 72 horas semanales, debiendo pagarse las que excedan de la jornada ordinaria y hasta tal límite como horas normales, y sin serle de aplicación los porcentajes de recargo correspondientes.

En Huelva, el porcentaje del incremento para las dos primeras será del 75 %, elevándose al 80 % la tercera y siguientes y al 100 % las realizadas en festivos y domingos y nocturnos.

En Jaén y Málaga el recargo será del 75 % las dos primeras diarias.

El Convenio Colectivo para la provincia de Sevilla establece que las realizadas en días laborables se abonarán con un recargo del 75 % sobre el precio de las horas ordinarias, de acuerdo con lo establecido en art. 35,1 del Estatuto de los Trabajadores. Las realizadas en sábados, domingos y festivos se abonarán con un recargo del 100 % sobre el precio de hora ordinaria.

2. Licencias, Permisos y Excedencias

La regulación de la licencia y permisos vienen establecidas en los Convenios Colectivos para las provincias de Cádiz, Huelva, Granada, Jaén y Málaga.

El Convenio para la provincia de Cádiz se remite a los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, art. 37,3 y en la Ordenanza Laboral de la Construcción, art. 127, con algunas particularidades:

a) En caso de alumbramiento de la esposa, la licencia retribuida será de 4 días, ampliándose a 5, caso de coincidir uno de los anteriores en domingo.

b) Por enfermedad grave o muerte de familiares (padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge) la licencia será de tres días, así como para la obtención del D.N.I., carnet de conducir o traslado del domicilio habitual, sin posibilidad de dedicar más de un día a cada causa.

c) En los casos previstos en los números 1, 2 y 3 del art. 127 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, si el fallecimiento se produce en localidad diferente de donde el trabajador presta sus servicios y a más de cien kilómetros las licencias por fallecimiento se aumentarán en dos días; en caso de enfermedad grave de los familiares de los números 1 y 2 del citado artículo 127, y en las mismas circunstancias (localidad diferente y más de cien kilómetros se aumenta uno).

d) Por enfermedad grave, o muerte de padres, hermanos o hijos políticos, la licencia retribuida será de dos días.

Huelva establece el derecho a las licencias que a continuación se expresa a salario base de convenio y plus de asistencia. Establece los mínimos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, si bien en algunos casos existen mejoras, tal es el caso del alumbramiento de esposa: 3 días laborables si es en la localidad de residencia. Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días si el fallecimiento tiene lugar en la provincia o limítrofes y seis días para las demás provincias. Enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres o hijos: tres días si es en el lugar de su residencia. Cuando dichas contingencias afecten a parientes distintos hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, la licencia será de dos días. En uno y otro caso, si el trabajador necesitara hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Caso de boda de hijos y hermanos: un día.

En Granada las licencias serán retribuidas a salario base. Estas licencias son: tres días por fallecimiento o enfermedad grave y justificada del cónyuge, padres, hijos, ascendientes o descendientes y hermanos carnales, siendo de cinco días cuando estos supuestos ocurrieran a más de 100 Km. del centro de trabajo. Un día por fallecimiento de otros parientes tanto carnales como políticos hasta el cuarto grado civil. Cinco días contados a partir de la fecha del alumbramiento de la esposa. Tres horas o el tiempo necesario para asistencia al médico o especialista. Por muerte de un trabajador en accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo se concederá a los trabajadores de ese centro el día del entierro como día no laborable y no recuperable. En cualquier otro caso y respecto a los trabajadores del centro de trabajo, la empresa concederá un máximo de tres horas para asistir al sepelio. Resto de los casos es igual a los establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores afectados por el Convenio de la provincia de Jaén tendrán derecho al disfrute de las siguientes licencias: por fallecimiento del cónyuge, hijo, madre o padre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, 3 días, cuando el fallecimiento se produzca en la localidad de residencia del trabajador; 4 si es fuera y 5 cuando se produzca en otra provincia de España o del extranjero. En el resto de las situaciones que dan derecho a disfrute de licencias retribuidas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y art. 127 y 128 de la Ordenanza Laboral.

Las excedencias se regulan en las provincias de Huelva, Granada, Jaén y Sevilla, para los trabajadores que hayan de desempeñar cargo público o que ejerza o sea llamado a ejercer cargo sindical en los Organos de Gobiernos Provinciales o Nacionales de una Central Sindical legalizada y siempre que tenga superado el período de prueba en la empresa, excedencia que tendrá lugar durante el tiempo que dure el cargo que la determina, si bien, en relación con los trabajadores fijos de obra, la excedencia quedará limitada en el tiempo a la finalización de la obra para la que el trabajador fue contratado.

IV. Salarios y complementos

Desde el punto de vista provincial y para 1988, el salario base pactado para la categoría profesional de «peón ordinario» en los distintos convenios colectivos es el siguiente:

- Almería, (falta texto).
- Cádiz, 1.866 ptas./día.
- Córdoba, 1.749 ptas./día.
- Granada, 2.142 ptas./día.
- Huelva, 1.601 ptas./día.
- Jaén, 1.643 ptas./día.
- Málaga, 1.990 ptas./día.
- Sevilla, 1.524 ptas./día.

De lo que se deduce que es Granada la que tiene establecido el salario base día más alto para dicha categoría profesional y Sevilla, con 1.524 ptas./día la más baja.

Dentro de los complementos salariales, se regulan en todos los convenios la antigüedad, consistente en bienios al 5 % (79 ptas./día) y quinquenios al 7 % (111 ptas./día) para la provincia de Cádiz, bienios de 88 ptas./día y quinquenios de 122 ptas./día para Córdoba; Granada se remite a lo dispuesto en el art. 105 de la Ordenanza Laboral para su cálculo; para los trabajadores afectados por el Convenio para la provincia de Huelva percibirán el complemento de antigüedad con arreglo a la siguiente escala:

- A los dos años, el 5 %.
- A los cuatro años, el 10 %.
- A los nueve años, el 15 %.
- A los catorce años, el 20 %.
- A los diecinueve años, el 25 %.
- A los veinticuatro años, el 30 %.
- A los veintinueve años, el 35 %.
- A los treinta y cuatro años, el 40 %.

Los porcentajes establecidos se calcularán sobre los salarios bases vigentes en 31/12/83.

Jaén fija la cuantía en 2 bienios de 5 % cada uno del salario base convenio y quinquenios de 8 % del salario base convenio; en Málaga quedan fijados en dos bienios al 5 % cada uno y quinquenios al 8 % y en Sevilla 2 bienios al 5 % y quinquenios al 7 % con un máximo del 50 %.

Los complementos salariales de puesto de trabajo quedan de la siguiente manera:

El incremento por penosidad, toxicidad o peligrosidad se fija de distinta manera en las distintas provincias. En Almería, falta texto, y como consecuencia no tenemos datos para ello. En Cádiz y Córdoba, el plus será del 20 % del salario convenio. En Granada, tendrán un incremento del 100 % del salario base, para los trabajos realizados en cloacas o pozos de una profundidad superior a cinco metros. Un incremento del 30 % de los trabajos realizados en alcantarillas o colectores y del 10 % los realizados en agua, como cortado de mármol y pulimentos del mismo en fábrica, así como terrazos.

Huelva se remite a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral. Jaén fija el plus en el 30 % del salario base. Para aquellos trabajadores en los que concurran dos o más circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se establece una reducción de jornada del 25 %. En Málaga, el plus también será del 30 % del salario base en Sevilla, no se regula.

El plus de nocturnidad aparece regulado en los convenios de las provincias de Córdoba y Málaga, consistiendo en éstas en el 25 % sobre el salario base; en Granada el 20 % sobre el salario base y en Huelva, que se remite a lo establecido para ello en la Ordenanza Laboral.

El plus de asistencia se ha pactado en las provincias de Granada, consistente en 253 ptas./día; Huelva 546 ptas./día, Jaén 395 ptas./día, y Sevilla 746 ptas./día, devengándose por jornadas efectivamente trabajadas.

Por último, hay que hacer referencia dentro de los complementos salariales a las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad consistentes en 30 días de salario base más antigüedad, excepto en Granada que consisten en el abono de 30 días del promedio diario que resulte de sumar todas las percepciones recibidas por salario base y los complementos personales de puesto de trabajo y calidad o cantidad, excepto el plus de asistencia, durante los tres meses anteriores al de su cobro.

La participación en beneficios, presenta más variedad, así, para las provincias de Cádiz y Córdoba consiste en 30 días de salario base más antigüedad. En Huelva, Jaén y Málaga, dicha participación se percibirá por todos los trabajadores, cualquiera que sea el tipo de contratación, en el porcentaje del 6 % sobre el salario base devengado durante el año más la antigüedad, si procede, y en Sevilla la participación consistirá en una paga de 22 días de salario base.

Otras gratificaciones extraordinarias se establecen para conmemorar la festividad de primero de mayo en los convenios de Córdoba y Jaén, consistente en 15 días de salario base más antigüedad; Huelva, en 7 días de salario base; en Sevilla, la paga de octubre consiste en 21.334 ptas. y en Málaga se abonará una gratificación en el mes de septiembre, cuya cuantía es de 15 días de salario base más antigüedad.

También sería conveniente hacer mención de las indemnizaciones no salariales, sobresaliendo las siguientes:

Las dietas, regulada en todos los convenios, si bien varía la cuantía que viene establecida en cada uno de ellos, siendo Sevilla la provincia que es-

tablece una cuantía más elevada de la dieta completa (2.080 ptas./día), no ocurriendo así con la cuantía establecida para la media dieta, destacando Jaén (820 ptas./día).

Se establece un plus extrasalarial en las provincias de Cádiz y Huelva. En Cádiz, es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y por la distancia que haya que recorrer desde su domicilio hasta el centro de trabajo. Y en Huelva es la cantidad para suplir los gastos ocasionados por el transporte y por la ropa de trabajo.

En las provincias de Jaén y Málaga se establece un plus de mayor rendimiento para los trabajadores del yeso consistente en el abono de un 20 % del salario base del convenio por los trabajadores que utilicen la palocha.

La indemnización por desgaste de herramienta viene recogido en los convenios de Cádiz, que abonará 55 ptas./día; Huelva 15 ptas./día; Jaén y Sevilla 31 ptas./día y Málaga 35 ptas./día.

Destaca también, un complemento de cantidad, específico de la provincia de Córdoba. En tal concepto se abonará 1.116 ptas. las cuales se devengarán proporcionalmente a la jornada efectivamente trabajada con rendimiento normal y correcto.

V. Derechos Sindicales

Es un tema que viene recogido en todos los convenios, coincidiendo en ellos su regulación, remitiéndose en cada caso y momento a lo que establezcan las disposiciones legales; los puntos tratados vienen a ser los siguientes:

- Boletines de cotización a la Seguridad Social, que hay que entregar a los representantes de los trabajadores.
- Información laboral y sindical para exclusividad de los trabajadores mediante tablones de anuncio.
- Asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo y previa autorización del empresario.
- Representación colectiva y sindical, competencia de los Delegados de personal y Comités de empresa.
- Garantías sindicales, referidas al crédito de horas sindicales retribuidas, otorgadas a cada uno de los miembros del Comité de empresa o Delegado de personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- Cuota sindical en nómina.

VI. Derechos Sociales y Asistenciales

Entre ellos destacan; la indemnización por jubilación; por fallecimiento; premio de natalidad; complemento a la I.L.T.; ayuda a estudios; ropa de trabajo; póliza de seguros.

La indemnización que viene regulada de manera general, es decir, que aparece tratada en todos los convenios es la indemnización por jubilación. Así, Cádiz establece que todo trabajador percibirá en concepto de indemnización la cantidad que le corresponda:

- Hasta 5 años de antigüedad en la empresa, le corresponde 2 meses de salario base convenio.
- De 6 a 10 años, 3 meses de salario base convenio.
- De 11 a más, 4 meses de salario base convenio.

La edad del trabajador en estos casos va comprendida entre los 60 y 63 años.

Para los de edad comprendida entre 64 y 65 años, la indemnización sería:

- Hasta 5 años de antigüedad, 1 mes de salario base convenio.
- De 6 a 10 años, 2 meses de salario base convenio.
- De 11 a más, 3 meses de salario base convenio.

En Córdoba el convenio dispone que la empresa vendrá obligada a abonar a todo el personal, sin distinción de categorías, que se jubile, 5.000 ptas. por años de servicio a la misma y hasta un máximo de 40.000 ptas.

En Granada se establece una indemnización por jubilación a los 65 años consistente en una mensualidad de salario base. Se fija como premio de jubilación anticipada la siguiente tabla:

- Si el trabajador se jubila a los 60 años y lleva un mínimo de antigüedad de 5 años en la empresa como fijo en plantilla, percibirá 500.000 ptas.
- Si se jubila a los 61 años con un mínimo de 4 años, 400.000 ptas.
- Si se jubila a los 62 años, con un mínimo de 3, 300.000 ptas.
- Si se jubila a los 63 años, con un mínimo de 2, 200.000 ptas.
- Si se jubila a los 64 años, con un mínimo de 1, 100.000 ptas.

En Huelva, todo trabajador con una antigüedad de 1 año en la empresa, percibirá a su jubilación 2 mensualidades del salario base del convenio más el plus de asistencia y plus extrasalarial, si se jubila antes de transcurridos 2 meses de haber cumplido la edad de 65 años.

Jaén establece un premio para todos aquellos trabajadores que soliciten su jubilación anticipada. Se acuerda que la empresa satisfará a todos aquellos trabajadores que ostenten en la empresa la antigüedad que a cada caso corresponda y siempre que lo soliciten voluntariamente, un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala, que va:

- De 60 años, con una antigüedad mínima de 5, 7 mensualidades.
- A 64 años, con una antigüedad mínima de 1, 3 mensualidades.
- A 65 años, el importe del premio es de 2 mensualidades.

El premio también viene recogido en el convenio para la provincia de Málaga, que será satisfecho por las empresas a todos aquellos trabajadores que llevaren trabajando un período ininterrumpido de 1 año y siempre que lo solicitaren voluntariamente. Dicho premio va de 6 mensualidades del salario base del convenio a los 60 años, a 1 mensualidad del salario base del convenio a los 65 años.

Por último, para la provincia de Sevilla también vienen recogido dicho premio para los trabajadores que al jubilarse lleven un mínimo de 1 año ininterrumpido al servicio de la empresa, abonándoles el importe de dos

mensualidades del total percibido por todos los conceptos en el mes anterior de trabajo efectivo al de su jubilación.

Como puede observarse, dicha jubilación presenta una regulación bastante variada en los distintos convenios.

La indemnización por fallecimiento viene recogida de modo exclusivo en Cádiz y Huelva. En Cádiz, si es por accidente de trabajo, la empresa abonará al cónyuge y, en su defecto, al ascendiente o descendiente de primer grado que hubiera, una indemnización de 1.500.000 ptas. Si el accidente provocara una invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización de 673.000 ptas. y si el fallecimiento es por muerte natural o accidente no laboral, la indemnización será de 166.000 ptas.

En Huelva, si el trabajador falleciere de muerte natural, el empresario abonará a los beneficiarios o a los que haya designado el propio trabajador, la cantidad de 110.000 ptas., con independencia de lo que perciba por otra parte de los otros organismos oficiales. Si la muerte es por accidente laboral o se trata de incapacidad permanente y absoluta derivado de accidente laboral, la indemnización será de 1.500.000 ptas. Cuando el fallecimiento bien sea por muerte natural o accidente, se produjera por estar prestando sus servicios a la empresa fuera de su domicilio habitual, esta abonará a sus derecho-habientes, cuantos gastos se produzcan como consecuencia del traslado del cadáver a su lugar de residencia habitual, así como los de un familiar que le acompañe.

El premio de natalidad es específico de la provincia de Cádiz, y será con cargo a la empresa e independientemente de lo establecido por la mutualidad y montepíos laborales, consistente en la cuantía de 10 días de salario convenio, para todo el personal de la empresa y se hará efectivo por cada hijo habido.

Respecto a los complementos por I.L.T., en caso de enfermedad profesional y accidente laboral, la totalidad de los convenios estudiados fijan un complemento igual a la diferencia entre la indemnización y el salario del trabajador. Se toma como referencia el salario base, aumentado con diversos pluses: Antigüedad (Cádiz, Huelva y Jaén) y asistencia (Granada, Huelva y Jaén). Córdoba establece el 100 % de la base de cotización desde el primer día de baja. Málaga completará la indemnización que deba percibir hasta alcanzar el 100 % del salario real a partir del primer día de baja. El Convenio de Sevilla no hace referencia a ello.

Respecto a los complementos por I.L.T. debida a enfermedad común y accidente no laboral: en Cádiz la indemnización será igual que en el caso anterior pero jugará desde el primer día de la baja si el productor está en régimen de hospitalización o en baja domiciliaria; y si la baja es ambulatoria la indemnización se cobrará a partir del día 21. En Córdoba se establece un complemento determinado en un porcentaje del salario base incrementado con los pluses de actividad y antigüedad. En Granada, se establece el mismo derecho que para el caso de enfermedad profesional para el supuesto de que la enfermedad común exija hospitalización. Si no existe hospitalización el complemento será el mismo pero se percibirá a partir del

décimo día de la baja médica. En Huelva, la enfermedad común tendrá la misma consideración que los accidentes laborales en los casos de hospitalización y tratamiento en cama; fractura y amputaciones de miembros. En Jaén, si no se requiere hospitalización ni intervención quirúrgica, el complemento se abonará a partir del décimoquinto de la baja y siendo la cantidad igual que para el caso de hospitalización o intervención quirúrgica. En Málaga, las empresas complementarán desde el día quince al veinte de la baja el 60 % de la seguridad social hasta cubrir el 85 % del salario real. A partir del día 21 de la baja se complementará el 75 % de la seguridad social, hasta cubrir el 100 % del salario real.

Por otro lado, hay conceptos que son específicos de determinadas provincias, tal es el caso de la ayuda a estudios, de la provincia de Huelva; para estos fines las empresas abonarán la cantidad de 2.500 Ptas. a cada trabajador por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos. Esta ayuda se abonará completa si lleva un año de antigüedad en la empresa y proporcionalmente el tiempo trabajado para los de menos de un año de permanencia.

El plus de ropa de trabajo viene recogido en los convenios de Cádiz, Córdoba, Granada y Huelva, consistente en todos en la entrega de prendas adecuadas al trabajo, si bien, en Cádiz y Córdoba, si no se entregaren se les abonará una cantidad en pesetas por día efectivamente trabajado. En Huelva, con independencia de la indemnización establecida en pesetas por día efectivo trabajado las empresas facilitarán a sus trabajadores un mono para utilizarlo en la jornada de trabajo.

En los Convenios Colectivos de las provincias de Córdoba y Sevilla, las empresas conciertan una póliza de seguros que cubre los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez derivados de accidentes de trabajo, siendo los beneficiarios de esta póliza, en caso de fallecimiento, los señalados en el art. 163 de la Ley General de la Seguridad Social.