

- los días que son sábado y domingo al año (51 sábados y 53 domingos), que no serán trabajados y sí pagados,
 - los días que son fiesta abonable, para 2012:
 - 8 días y 6 horas (=0,75 días) no laborables = 8,75 días no laborables
 - 2 festivos locales
 - 12 festivos nacionales y autonómicos
 que suponen un total de 22,75 fiestas abonables.
 - las vacaciones de 1 mes = 30 días menos sábados y domingos (8 días)=22 días
 - se consideran 4 días perdidos por inclemencias del tiempo, 4 por licencias varias y representación de trabajadores y 15 días por enfermedad y/o accidente.
 - vacaciones de navidad y verano, que serán los 2 meses de paga extra = 60 días
- Por tanto:

| | Días perdidos | Días abonados | Jornales abonados | Porcentajes |
|---|---------------|---------------|-------------------|------------------|
| Domingos | 53 | 53 | 53*100/194,25 | 27,284% |
| Sábados | 51 | 51 | 51*100/194,25 | 26,255 % |
| Fiestas abonables | 22,75 | 22,75 | 22,75*100/194,25 | 11,712 % |
| Vacaciones | 22 | 22 | 22*100/194,25 | 11,326 % |
| Inclemencias tiempo | 4 | 4 | 4*100/194,25 | 2,059 % |
| Licencias varias y repres. trabajadores | 4 | 4 | 4*100/194,25 | 2,059 % |
| Enfermos y accidentados | 15 | 15 | 15*100/194,25 | 7,722 % |
| Navidad y verano | | 60 | 60*100/194,25 | 30,888 % |
| Total | 171,75 | 231,75 | | 119,305 % |

Días efectivos trabajados al año = 366-171,75 = 194,25 días

Días abonados al año = 194,25+231,75 = 426 días

Con esto, se obtiene un porcentaje que hay que aplicar al SALARIO BASE (119,305 %) para tener en cuenta los abonos retenidos por días no trabajados:

ABONOS RETENIDOS POR DÍAS NO TRABAJADOS = SALARIO BASE x 1,19305

A partir de aquí, los porcentajes correspondientes a SEGURIDAD SOCIAL Y ACCIDENTES, GASTOS GENERALES EMP. NO FACTURABLES E INDEMNIZACION POR CESE FIJO DE OBRA, se calcularán tomando como base la suma entre el SALARIO BASE + ABONOS RETENIDOS POR DÍAS NO TRABAJADOS.

3- SEGURIDAD SOCIAL Y ACCIDENTES + FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

| | |
|----------------------------|---------|
| Contingencias Comunes | 23,600% |
| Desempleo | 6,700% |
| Fondo de garantía salarial | 0,200% |
| Formación profesional | 0,600% |

| | |
|---------------------------------|---------|
| Incapacidad laboral transitoria | 4,100% |
| Incapacidad permanente y muerte | 3,500% |
| | <hr/> |
| | 38,700% |

| | |
|--------------------------------------|---------|
| Fundación Laboral de la Construcción | 0,250% |
| | <hr/> |
| | 38,950% |

La Fundación Laboral de la Construcción es una fundación privada sin ánimo de lucro creada en 1992 por las entidades más representativas del sector de la construcción. Entre sus finalidades se encuentra el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo, el fomento del empleo y expedición de una cartilla profesional. En la actualidad la FLC está constituida en 17 Comisiones Territoriales, que cubren todo el territorio nacional, a excepción de Asturias que cuenta con su propia Fundación.

La Fundación es, por tanto, el instrumento que el sector ha creado para la mejora de la formación, la seguridad y salud laboral y el empleo y pretende garantizar que cualquier empresa o trabajador del sector de la construcción tenga próximo a su domicilio o lugar de trabajo la asistencia de la Fundación.

El IV Convenio General del Sector de la Construcción (BOE 17.08.2007) refuerza la labor de la Fundación Laboral y le encomienda nuevas funciones, como la implantación en España de la nueva Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC). Por ello, el mismo Convenio establece aumentar la dotación económica de la entidad, incrementando progresivamente el porcentaje de la cuota empresarial.

El V Convenio General del Sector de la Construcción (BOE 15.03.2012) establece que el porcentaje para el cálculo de las cuotas a pagar a la Fundación Laboral de la Construcción, se mantiene en el 0,25% (el mismo que en el año 2011).

4- GASTOS GENERALES EMPRESARIALES NO FACTURABLES

Este apartado recoge en forma porcentual aquellos conceptos de difícil imputación directa que se detallan a continuación:

| | |
|---|-------|
| Serenos (2 por cada 100 operarios) | 2,00% |
| Listeros (3 por cada 100 operarios) | 3,00% |
| Almaceneros (2 por cada 100 operarios) | 2,00% |
| Alquiler almacén | 1,00% |
| Alquiler oficinas | 1,00% |
| Personal administrativo | 5,00% |
| Personal Técnico y Encargados Generales | 3,50% |
| Material de oficina | 1,00% |
| Locomoción y visitas de obra | 1,50% |
| Vigilante de Seguridad y Salud | 4,00% |

24,00%

5- INDEMNIZACIÓN POR CESE FIJO DE OBRA

Según el Artículo 24: Contrato fijo de obra, del Convenio General del Sector de la Construcción:

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

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 15. De la duración del contrato de trabajo y 49. Extinción del contrato de trabajo, artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49. Del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1.a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

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

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

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores Art. 44. De la sucesión de la empresa y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores Sección 3.ª Suspensión del contrato (Arts. 45 a 48 bis) artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

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

Por tanto tendremos la BASE (obtenida al sumar el Salario Base+ abonos retenidos por días no trabajados) a la que habrá que sumar el porcentaje de SEGURIDAD SOCIAL Y ACCIDENTES + FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN (38,95%), el porcentaje de GASTOS GENERALES EMPRESARIALES NO FACTURABLES (24,00%) y el porcentaje de INDEMNIZACIÓN POR CESE FIJO DE OBRA (7%)

BASE + (0,3895 x BASE) + (0,24 x BASE) + (0,07 x BASE)

6- INDEMNIZACIONES Y PLUSES

Según datos publicados en el Convenio, los valores que hay que añadir a la suma anterior son los siguientes:

- **Plus extrasalarial:** 2,35 € (artículo 15), (valor por día)
- **Plus herramientas:** 6,32 € (artículo 16), compensación por el importe de las herramientas manuales que aporta el trabajador, aplicable únicamente al Oficial 1ª, Oficial 2ª y Ayudante (valor por mes de trabajo, o en su caso, la parte proporcional en función de los días trabajados durante el mes).
(En el Convenio de la Construcción de las Illes Balears no especifica a qué categorías profesionales hay que añadir el plus de herramientas, pero en la mayoría de Convenios de otras provincias los asigna únicamente a las 3 categorías citadas anteriormente, por lo que se puede extrapolar dicho criterio. Es posible que la Base de Datos de Aparejadores añada este plus a todas las categorías profesionales)
- Plus prendas trabajo (3 a 6 meses): 27,97 € (artículo 17).
- **Plus prendas trabajo (desde 6 meses):** 56,02 € (artículo 17) (valor anual, hay que dividirlo entre 366 días)
- Dieta: 27,71 € (artículo 18).
- ½ Dieta: 6,66 € (artículo 18).

La suma total del valor obtenido anteriormente + (plus extrasalarial*12 meses/366) + (plus herramientas*12/230,75) + (plus prendas trabajo/366) nos da la cantidad que cobra cada trabajador por jornada, dividiendo esta cantidad entre 8 horas obtenemos el valor buscado.

| NIVEL PROFESIONAL | V | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| DENOMINACION | ENCARGADO | CAPATAZ | OFICIAL 1 | OFICIAL 2 | AYUDANTE | PEON ESPEC. | PEON ORDIN. | APRENDIZ 3-4 | APRENDIZ 1-2 |
| 1. SALARIO BASE. | | | | | | | | | |
| 1.1. Día. Artículo 13 | 58,50 | 50,84 | 46,03 | 40,79 | 39,51 | 38,21 | 36,91 | 22,34 | 21,11 |
| 2.ABONOS RETENIDOS POR DIAS NO TRABAJADOS | 69,79 | 60,65 | 54,92 | 48,66 | 47,14 | 45,59 | 44,04 | 26,65 | 25,19 |
| Suma y sigue | 128,29 | 111,49 | 100,95 | 89,45 | 86,65 | 83,30 | 80,95 | 48,99 | 46,30 |
| 3. SEGURIDAD SOCIAL Y ACCIDENTES + FLC | 49,97 | 43,43 | 39,32 | 34,84 | 33,75 | 32,64 | 31,53 | 19,08 | 18,03 |
| 4. GASTOS GENERALES EMP. NO FACTURABLES | 30,79 | 26,76 | 24,23 | 21,47 | 20,80 | 20,11 | 19,43 | 11,76 | 11,11 |
| 5. INDEMNIZACION POR CESE FIJO DE OBRA | 8,98 | 7,80 | 7,07 | 6,26 | 6,07 | 5,87 | 5,67 | 3,43 | 3,24 |
| Suma | 218,03 | 189,49 | 171,56 | 152,03 | 147,26 | 142,41 | 137,57 | 83,26 | 78,68 |
| 6. PLUS EXTRASALARIAL | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 |
| 6.1. Atrasos | | | | | | | | | |
| 7. PRENDAS DE TRABAJO | 56,02 | 56,02 | 56,02 | 56,02 | 56,02 | 56,02 | 56,02 | 56,02 | 56,02 |
| 7.1. Atrasos | | | | | | | | | |
| Año = 366 días | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| 8. DESGASTE DE HERRAMIENTAS | | | 6,32 | 6,32 | 6,32 | 6,32 | 6,32 | | |
| 8.1. Atrasos | | | | | | | | | |
| Año = 12 meses/230,75 días | | | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | | |
| Suma total | 220,54 | 191,99 | 174,39 | 154,86 | 150,09 | 145,24 | 140,40 | 85,77 | 81,18 |
| 9. A FACTURAR. | | | | | | | | | |
| 9.1. Por Jornada | 220,54 | 191,99 | 174,39 | 152,99 | 150,09 | 145,24 | 140,40 | 85,77 | 81,18 |
| 9.2. Por Hora | 27,57 | 24,00 | 21,80 | 19,36 | 18,76 | 18,16 | 17,55 | 10,72 | 10,15 |