

## **CONVENIO PROVINCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE JAÉN**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del Sector de la Construcción, que vienen enumeradas en el artículo 3 y Anexo I del IV Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), a saber:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras de públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras de puertos.
- e) El comercio de la Construcción mayoritario y exclusivista.

El Convenio es de ámbito provincial, por lo que comprenderá a todas las empresas que desarrollen cualquiera de las actividades antes dichas, siempre que el centro de trabajo se halle ubicado en Jaén, o cualquiera otra localidad de la provincia.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Primero.-La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

Segundo.-Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (Nivel I). 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 les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

#### **Artículo 3. Vigencia y duración.**

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos de aplicación de las tablas salariales y demás conceptos económicos que figuran en el texto del convenio lo son desde el día primero de enero de 2008.

La duración del presente Convenio Colectivo provincial se fija en dos años a partir de la fecha de aplicación de los efectos de las condiciones económicas de 2008, terminando, por tanto, el 31 de diciembre de 2009.

#### **Artículo 4. Denuncia.**

El presente Convenio se entiende denunciado, a todos los efectos, al 1 de diciembre de 2009, sin necesidad de previa comunicación de las partes.

Las partes se comprometen expresamente a iniciar las deliberaciones antes de finalizar el mes de enero del 2010.

#### **Artículo 5. Cláusula de garantía salarial.**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 del IV CGSC, en el caso de que el IPC al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009 supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso producido del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de dichos años 2008 y 2009.

Dicha revisión afectará a los conceptos económicos previstos en este convenio y, en su caso, servirá de base para la negociación colectiva siguiente.

#### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que antes de la vigencia del Convenio rigieran, ya fueran como mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas de cualquier tipo o naturaleza, o incluso por aquellas de origen legal.

#### **Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

Las condiciones pactadas forman un todo armónico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

#### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

### **Artículo 9. Legislación Supletoria.**

En lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas generales, en el IV CGSC, disposiciones legales de ámbito general o que afecten a las actividades concretas del presente Convenio.

## **Capítulo II. Condiciones Generales de Ingreso**

### **Artículo 10. Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 18 años.
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 aquéllos.
3. Hasta tanto no se produzca la obligatoriedad telemática de presentación, la comunicación referida de los contratos de trabajo, se podrá efectuar mediante la presentación en las oficinas públicas de empleo de copia del contrato de trabajo.
4. 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 los trabajadores, si la hubiere. En todo caso, se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

### **Artículo 11. Pruebas de aptitud.**

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría



profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

### **Artículo 12. Reconocimientos médicos.**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico. La empresa vendrá obligada a realizar, por tanto, reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

La vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

4. También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la tarjeta profesional.

5. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá



concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

### **Artículo 13. Período de prueba.**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador 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 expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán 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.

## **Capítulo III. Garantías de la contratación**

### **Artículo 14. Garantías de la Contratación.**

El ingreso al trabajo, que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la ley del



Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias si resultaran en vigor, y las del IV CGSC, será para un puesto de trabajo concreto. Este puesto de trabajo viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

### **Artículo 15. Contrato fijo de plantilla.**

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

### **Artículo 16. Contrato para trabajo fijo de obra.**

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

Primero.-Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizado.

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, 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, 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.

Segundo.-No obstante lo anterior, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición, podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de 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- sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan con sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo I de este convenio y que se obtendrá en la Asociación de Constructores y Promotores de Obras de Jaén.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años -salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término-, y no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador, adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

Tercero.-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 supuesto primero, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial dispondrá, 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 para el supuesto segundo.

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

En los supuestos primero, segundo y tercero se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

### **Artículo 17. Contrato Formativo.**

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



2.- El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

3.- El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

4.- Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

5.- El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

6.-La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 3 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4 de este artículo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 12 de este artículo.

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

7.- Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar 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.

8.- La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del Convenio y referidos a una jornada del 100% de trabajo efectivo:

Tablas salariales de Trabajadores en Formación:

Primer año: 60%.

Segundo año: 70%.

Tercer año: 85%.

Mayores de 21 años y Colectivos sin límite de edad:

Primer año: 95%.

Segundo año: 100%.

9.- El plus extra salarial regulado en este convenio (plus de transporte) se devengará por los aprendices en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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

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



ha obtenido en su formación práctica.

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

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

### **Artículo 18. Otras modalidades de contratación.**

Primero.- Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización, de carácter no salarial, por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Segundo.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el punto primero de este artículo.

Tercero.- Las empresas afectadas por este convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones económicas pactadas en este convenio.

### **Artículo 19. Ceses y finiquitos.**

I.- 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 los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) El titular de la Tarjeta Profesional, con contrato de fijo de obra u otra modalidad contractual de contrato temporal, estará exento del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional.
- c) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- d) En cuanto al contrato de «fijo de obra», se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

## II.-Finiquitos.

- 1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II de este Convenio, y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.
- 2.- Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
- 3.- El recibo de finiquito, que será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización patronal que lo expida., vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
- 4.- Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
- 5.-En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este apartado.
- 6.-El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de la firma del recibo de finiquito.

## Artículo 20. Subcontratación.

- 1.- Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en

los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de carácter salarial y cotización a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad o a las derivadas de su contrato de trabajo si fueran superiores-, y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

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 46 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el IV CGSC.

3.- A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el Anexo III de este Convenio. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores, y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada Inspección según el artículo 11 de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997.

4.- La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

### **Artículo 21. Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.**

1.- Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas o entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del IV CGSC, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

2.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3.- Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total,

dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4.- Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad adjudicataria, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5.- Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento

diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6.- En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7.- En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8.-La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

### **Artículo 22. Clasificación profesional.**

En lo relativo a Clasificación Profesional, se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Título I del IV CGSC, y expresamente el artículo 24 del mismo.

### **Artículo 23. Vestuario.**

Primero.-Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que se realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

Segundo.-En los trabajos que se desarrollen en los sectores que afecta a este Convenio, las empresas entregarán al inicio de la relación laboral equipos de trabajo, consistentes en mono o pantalón y chaquetilla o camisa, adecuados a la época climatológica que corresponda y calzado adecuado a la actividad a desempeñar. La duración de estos equipos de trabajo será de 6 meses con independencia de los períodos de alta/baja en la empresa, esto es que si antes de transcurridos los 6 meses, el trabajador acaba su relación laboral con la empresa, y con posterioridad vuelva con la misma empresa, esta no tendrá que darle nuevo vestuario hasta que hayan transcurrido los 6 meses de vida útil del que se le entregó.

El vestuario tendrá esa duración, salvo que, se produzca manifiesto deterioro, en cuyo caso, se entregará una nueva prenda o calzado, mediante la entrega del deteriorado, aunque no haya transcurrido el tiempo de duración señalado.

### **Capítulo III. Derechos sindicales**

#### **Artículo 24. Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el Título II del IV CGSC, en sus artículos 101 y siguientes, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Libertad Sindical.

Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75% de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

### **Capítulo IV. Jornada, Licencia y Vacaciones**

#### **Artículo 25. Jornada Laboral.**

Primero.-La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 2008: 1.746 horas.

Año 2009: 1.738 horas.

Segundo.-La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante la vigencia del presente Convenio. No obstante, se realizará jornada intensiva de 7 horas, durante 41 días laborables en los meses de junio, julio y agosto, en las fechas determinadas en el Calendario Laboral para el año 2008 publicado en el BOLETÍN





OFICIAL de la Provincia del 27 de junio de 2008.

Para el año 2009, la jornada intensiva de 7 horas, se realizará durante 42 días laborables en los meses de junio, julio y agosto, en las fechas que se determinen por la Comisión Paritaria del Convenio en la elaboración del Calendario anual para dicho año.

Tercero.-Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, para el año 2008, las empresas se regirán por el calendario laboral establecido y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del 27 de junio de 2008.

De igual forma, en ausencia de calendario pactado para el año 2009, se observará el calendario que se establezca en su momento por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Cuarto.-Prolongación de la jornada.

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.

Quinto.-Turnos de trabajo.

1.- Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, de conformidad con el Art. 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del 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.

3.- En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en



régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del Art. 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4.- 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.

5.- A efectos del cumplimiento de la jornada pactada en el presente Convenio Colectivo, no se computará el tiempo invertido por el trabajador desde su domicilio o residencia habitual, al puesto de trabajo, o en su caso lugar de reunión si estuviera establecido por la empresa.

Una vez el trabajador, a disposición de la empresa bien en su puesto de trabajo bien en el lugar de reunión, se computará como trabajo efectivo, hasta la finalización del horario establecido, con independencia de que el trabajador, por indicación de la empresa, deba desplazarse a distintos puestos de trabajo.

#### **Artículo 26. Permisos y licencias.**

Primero.-El trabajador, 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 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 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 o acogimiento de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente 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 naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios 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 naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día por traslado de 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), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d) de este punto.

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.

Segundo.-En las mismas condiciones que las previstas en el apartado primero del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusablemente de carácter público y personal, comprendiendo 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, el trabajador 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 veinticinco por ciento de los horas laborales en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

Tercero.-Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Ambos, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrán sustituir





este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Cuarto.-El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

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

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Quinto.-La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada previstos en los apartados 31 y 41 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 27 .Vacaciones.**

1.- El personal afectado por el presente convenio colectivo, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de, al menos, diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable, que no sea viernes.

2.- Las vacaciones se disfrutarán 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.

3.- 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 vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4.- A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones se consume con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal (I.T.).

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

6.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones en el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida el alta de la I.T.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

8.- La retribución de las vacaciones se efectuará conforme a la tabla salarial unida como Anexo VII al presente Convenio, a la que se adicionará en su caso, el complemento establecido en el Anexo VIII, «Tabla de Antigüedad consolidada de Pagas Extras y Vacaciones», según proceda.

### **Artículo 28. Inclemencias del tiempo.**

El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso a su representante legal en el centro de trabajo.

La suspensión de la actividad se decidirá a partir de que el trabajador se encuentre en el centro de trabajo a disposición, siempre que concurren alguna de las circunstancias enumeradas en el párrafo anterior y en ningún caso podrá decidirse la suspensión con antelación al inicio de la jornada en base a previsiones futuras e inciertas.

Cuando se produzca la interrupción de la actividad, el trabajador percibirá todos los emolumentos correspondientes como si no hubiera habido tal interrupción.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período 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 temporal, en el IV CGSC.

## **Capítulo V. Salario Base y sus complementos**

### **Artículo 29. Salario base.**

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, según niveles y categorías definidas en la Disposición Final, se regirán, para 2008, por los salarios y demás conceptos económicos que figuran en el texto y tablas anexas. Estas cuantías son el resultado de aplicar a las tablas salariales y demás conceptos económicos, revisados y definitivos de 2007, 1,5% de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuesto Generales del Estado (PGE) para el 2008 (2%).

Para el año 2009, las retribuciones del personal afectado por este Convenio serán las resultantes de aplicar un 1,5% de incremento salarial sobre el IPC previsto en los PGE para dicho año, sirviendo como base las tablas salariales y demás conceptos económicos revisados y definitivos del año 2008.

### **Artículo 30. Antigüedad Consolidada.**

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 («BOE» de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de

1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel se establecen en el anexo V de este convenio.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa.. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».

### **Artículo 31. Complemento por discapacidad.**

Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

GRADOS DE DISCAPACIDAD COMPRENDIDO ENTRE EL	IMPORTE BRUTO POR MES NATURAL DEL COMPLEMENTO/EUROS
13% y 22%	19,08
23% y 32%	26,72
33% o superior	38,17

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

### **Artículo 32. Plus de asistencia.**

Para estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, las empresas abonarán a su personal un Plus de Asistencia en las cuantías que se establecen en las Tablas de Salarios para las respectivas categorías. Este

complemento salarial de calidad o cantidad, únicamente dejará de computarse en domingos, satisfaciéndose por el importe de seis días, aunque en el transcurso de la semana hubiera algún festivo. La falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos, motivará la pérdida de dicho complemento, por lo que a la totalidad de la semana se refiere. De igual forma, quien incurra en faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el Plus de Asistencia por importe de seis días.

Para el año 2008 la cuantía de este Plus será la resultante de sumar 0,40 euros a la cantidad establecida para el año 2007 (7,64 euros + 0,40 euros = 8,04 euros) e incrementada en un 3,5% (8,32 euros). En lo sucesivo, la cuantía convenida en el presente apartado se revisará en la misma proporción en que se incrementen los salarios y demás conceptos económicos establecidos en este Convenio.

### **Artículo 33. Plus de Carencia de Incentivos**

Se establece un plus salarial que se abonará todos los días, de carencia de incentivos, en la cuantía de 4,65 euros, que se percibirán por todos los trabajadores cuya actividad no venga regulada en el artículo 39 de este convenio «Condiciones particulares para las actividades a mayor rendimiento».

Este plus tendrá la consideración de absorbible y compensable, de acuerdo con el artículo 6 de este convenio.

### **Artículo 34. Horas extraordinarias.**

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en los artículos 59, 60 y 61 del IV CGSC, y los correspondientes al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 60.2 del IV CGSC, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas organizativas

o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Se confecciona una tabla de precios de horas extraordinarias que se une como Anexo IX al presente Convenio, en la que se han tenido en cuenta los incrementos legales correspondientes.

### **Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.**

1.- 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.

2.- El importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, en la tabla Anexo VII de este Convenio, a la que se adicionará, en su caso, el complemento establecido en el Anexo VIII, según proceda.

3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

4.- 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 período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

a) 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.

b) El 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.

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

### **Artículo 36. Plus de disponibilidad para la Conservación.**

Los trabajadores de carreteras o vías férreas que se encuentren en situación de disponibilidad o retén para atender los requerimientos de trabajo, por ocasión de accidente o siniestro, fuera de su horario laboral, percibirán un plus de 7,64 euros por día, sin perjuicio del percibo de las horas extras que correspondan al tiempo de servicio prestado incluido el tiempo de desplazamientos.

### **Artículo 37. Destajo y tareas.**

Primero.- Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

Segundo.- El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que media entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias,, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo

35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Tercero.-En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en ese caso, un rendimiento superior al normal.

Cuarto.-En los trabajos que se presten a su aplicación podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

Quinto.-Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el Convenio Colectivo aplicable, más un 25%.

Sexto.-Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto supongan casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4 d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de 15 días.

Del mismo modo, y en tanto constituyan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, antes de proceder a su implantación o revisión colectivas, será necesario, en su caso, su aceptación por los representantes legales de los trabajadores, o de no prestarla éstos, su aprobación por la Autoridad Laboral competente.

### **Artículo 38. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.**

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de naturaleza de los enunciados, se les abonará una bonificación o plus de dicho concepto del 30 por 100 sobre su salario base, según los que aparecen detallados en este Convenio. El citado plus se percibirá únicamente durante el tiempo en que el productor realice trabajos que den derecho a su percibo; a efectos indicativos cabe señalar que tendrán la consideración de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, todos aquéllos que determina la Ordenanza de Construcción en su artículo 116. También se comprende en ellos los siguientes:

La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores, labores de pozos cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros. Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de longitud superior a 10 metros, a contar desde la boca del túnel o se inicie en un pozo. Los trabajos en general que se efectúen en fuego o en agua, las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costados; trabajos de embreado, movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betúneles, riegos asfálticos; trabajos de impermeabilización si no se efectúa a cielo abierto, y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión Paritaria del Convenio, y ratificados por el Ilustre señor Delegado Provincial de Trabajo. También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea de aperturas de fosos, arreglo de depósitos de cadáveres y análogos.

Para aquellos trabajadores en los que concurren dos o más circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se establece una reducción de jornada del 25 por 100.

Se establece, asimismo, un plus de un 20 por 100 del salario base del Convenio en las categorías respectivas, para los trabajadores que a jornal sean empleados en su especialización del yeso y utilicen «Talocho» en la realización de su actividad, en razón al mayor rendimiento que representa el empleo de dicha herramienta.

### **Artículo 39. Condiciones particulares para las actividades a mayor rendimiento.**

1.- Yeso-escayola.



## 1.- Condiciones de trabajo.

A) Esta modalidad de trabajo será convenida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

B) Cuando los trabajadores realicen su trabajo bajo esta modalidad objeto de regulación, no se les podrá exigir labores ajenas al revoco, yeso o colocación de escayola, tales como la limpieza de brozas y escombros o la elevación del material a pie de planta.

C) La medición será a cinta corrida, con las salvedades siguientes:

Los huecos a partir de tres metros cuadrados hasta seis metros cuadrados, se deducirán el 50%.

-Los huecos a partir de 6 metros cuadrados se deducirán íntegramente.

-Los huecos mocheteados por dos de sus caras se medirán a cinta corrida, pagándose como máximo 4 m.<sup>2</sup> y siempre que éstos superen dicha medida.

D) Los metros realizados se registrarán día a día, entregándose a los trabajadores partes quincenales o mensuales según práctica habitual en cada empresa.

En caso de que las tareas no se realicen con arreglo a las condiciones particulares pactadas en el presente apartado, o el rendimiento resulte ser inferior al fijado como base en el apartado E) de las condiciones económicas, se deducirán todos los huecos.

E) Cuando los trabajos se realicen bajo esta modalidad, el contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito, con especificación de la modalidad y categoría del trabajador.

F) Las empresas podrán emplear para la realización de las actividades de revoco de yeso y colocación de escayola a su propio personal.

G) Las empresas que habitualmente no empleen personal de su plantilla para la realización de las actividades objeto de regulación en el presente apartado, se comprometen a contratar, al menos, el 25% del personal que precisen vía oferta genérica de empleo ante el INEM. En la aplicación práctica de esta modalidad de colocación, se observarán los siguientes requisitos:

La contratación vía oferta genérica de empleo se canalizará a través del INEM, como único órgano con competencia en la materia. En consecuencia, tanto las empresas como los trabajadores de dicho subsector asumen y respetarán los principios y criterios que presiden la actuación en materia de contratación del referido órgano, como servicio público y gratuito.





Las empresas deberán solicitar al INEM, con siete días de antelación como mínimo, al comienzo de los trabajos, el número de trabajadores que precisen. Si, llegado el día para el inicio de estos y no se presentaren la totalidad o parte de los solicitados vía oferta genérica, las empresas quedarán en libertad para contratar directamente los trabajadores solicitados y no presentados, debiendo comunicar tal circunstancia al INEM.

Cuando las obras o trabajos a realizar afecten o se refieran a una superficie inferior de 1.200 m.<sup>2</sup>, aproximadamente, en la especialidad de yeso y a unos 200 m.<sup>2</sup>, aproximadamente, en la especialidad de escayola, las empresas contratarán directamente a los trabajadores que precisen sin necesidad de formular oferta genérica de empleo ante el INEM en la proporción señalada.

Las empresas podrán contratar libremente tanto a trabajadores con residencia en Jaén y Provincia, así como a aquellos cuya residencia radique fuera del ámbito territorial anteriormente señalado.

H) El Plus de Asistencia, concepto que forma parte íntegramente de los precios que se detallan en el apartado correspondiente a condiciones Económicas, se devengará proporcionalmente a la jornada diaria de trabajo, debiendo observar el trabajador la puntualidad necesaria para tener derecho al percibo de tal complemento, y entendiéndose por puntualidad la presencia del trabajador al inicio de la jornada y su permanencia en el Centro de Trabajo a la finalización de la misma.

I) Se acuerda garantizar la movilidad geográfica del personal de las especialidades del Yeso y Escayola en las distintas obras o Centros de Trabajo pertenecientes a la empresa que los contrate, de conformidad con lo previsto en los artículos 16 y 18 del presente Convenio Colectivo.

J) Las Centrales Sindicales firmantes del Convenio se comprometen a ejercer un riguroso control sobre «los piquetes» de trabajadores, evitando que trabajadores que no trabajen en una obra entren en la misma para establecer controles.

K) Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria específica, cuya composición se determinará en el plazo máximo de quince días a partir de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, que vigilará el cumplimiento de las condiciones establecidas para esta modalidad de contratación en las actividades del yeso y la escayola.

## 2. Condiciones económicas.

### I. Yeso y Escayola.

#### A) Yeso.



Las empresas están obligadas a facilitar todos los útiles y herramientas necesarias para la realización de esta modalidad de mayor rendimiento, tales como bidones, tablones, tableros, borriquetas, etc., así como los puntos de luz y agua igualmente necesarios, debiendo aportar los trabajadores únicamente las herramientas de mano como la talocha, la plana, etc.

Se establecen los siguientes precios:

- El precio del metro cuadrado de yeso «a buena vista» será de 3,05 euros.
- El precio del metro cuadrado de yeso «maestreado» se convendrá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador según los tajos, si bien su cuantía será como mínimo igual o superior al 40% del precio pactado para el yeso «a buena vista», o sea, al menos, 4,27 euros/m.<sup>2</sup>.
- El precio de cada unidad de guardavivos será de 1,81 euros.
- El precio del metro lineal de junquillo será de 2,23 euros.
- Los trabajos que se realicen en techos de viviendas tendrán un incremento del 50% sobre cada una de las modalidades:

«A buena vista»: 4,58 euros/m.<sup>2</sup>.

«Maestreado»: 6,42 euros/m.<sup>2</sup>.

- Los trabajos «a buena vista» que se realicen en una altura igual o superior a 3 metros tendrán en vivienda un incremento sobre el trabajo mezclado de un 40% en el metro cuadrado:

6,42 euros/m.<sup>2</sup>.

Los huecos de escalera tendrán el mismo incremento que el punto anterior:

6,42 euros/m.<sup>2</sup>.

En garajes, sótanos, locales y demás dependencias:

4,27 euros/m.<sup>2</sup>.

- Los trabajos «maestreados» que se realicen en una altura igual o superior a 3 metros tendrán en vivienda un incremento sobre el trabajo mezclado de un 40% en el metro cuadrado:

8,99 euros/m.<sup>2</sup>.

En garajes, sótanos, locales y demás dependencias:

6 euros/m.<sup>2</sup>.

Las empresas procurarán, en la medida de lo posible, habilitar la descarga del material. No obstante, cuando dicha faena sea realizada por los trabajadores contratados bajo esta modalidad, aquéllas vendrán obligadas a satisfacer a éstos la cantidad de 13 céntimos de euro por saco descargado en obra.

B) Escayola.

-El precio por metro cuadrado de techo o placa lisa será de 5,63 euros/m.<sup>2</sup>. No obstante, cuando ésta hubiere de colocarse en superficies que no superen los 7 m.<sup>2</sup> o inferiores a 1,20 m. de ancho, por cualquiera de sus caras, el precio se incrementará un 20 por 100.

-El precio por metro lineal de moldura será de 3,42 euros/m.

-El precio del metro lineal fosa será de 4,48 euros/m.

-El precio del metro lineal de viga doble será de 19,24 euros/m.

-El precio del metro lineal de la media viga será de 11,61 euros/m.

-El precio del metro lineal de tabica que no supere los 50 centímetros en su plano vertical será de 5,63 euros/m. De superar tal medida, el precio será convenido entre empresa y trabajador.

C) Los precios detallados anteriormente, para las actividades de yeso y escayola regirán para el año 2008.

D) En los precios pactados, se entienden incluidos todos los conceptos salariales y extra salariales aplicables a los trabajadores, incluso parte proporcional de vacaciones y pagas extraordinarias.

E) En la actividad de revoco o enlucido de Yeso se tomará como rendimiento base el comprendido desde 25 m.<sup>2</sup>/día hasta 37 m.<sup>2</sup>/día. En la actividad de colocación de Escayola, el rendimiento base será el comprendido desde 12 m.<sup>2</sup>/día hasta 17 m.<sup>2</sup>/día. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro pacto expreso entre empresa y trabajador.

F) En lo sucesivo, los precios convenidos en el presente apartado se revisarán en la misma proporción en que se incrementen los salarios establecidos en el Convenio.

II. Alicatado y solado.

1.- Condiciones de trabajo.



A) Esta modalidad de trabajo será convenida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

B) Los metros realizados se registrarán día a día, entregándose a los trabajadores resúmenes quincenales o mensuales según práctica habitual en cada empresa.

C) Las empresas podrán emplear para la realización de las actividades de alicatado y solado a su propio personal.

D) En la actividad de solado, y cuando ésta se realice «a mayor rendimiento», la cuadrilla estará compuesta por un Oficial 10 y un Peón. Respecto de la actividad de alicatado, los trabajos serán ejecutados por un Oficial 1.ª.

E) El material de agarre o relleno deberá encontrarse, como máximo, a 15 metros del tajo a iniciar. Por lo que hace el material a colocar, las empresas deberán repartir éste en planta, ya sea a granel o paletizado.

F) Por lo que a la medición se refiere, en la actividad de solado no se deducirá ningún hueco o claro.

G) En la actividad de alicatado la medición será a cinta corrida, deduciéndose íntegramente la superficie que ocupan las tiras o cenefas.

En los huecos macheteados iguales o inferiores a 0,75 metros de ancho, se medirá la superficie macheteada, no deduciéndose el hueco.

H) En el supuesto de que las tareas no se realicen con arreglo a las condiciones particulares pactadas en el presente apartado, o el rendimiento sea inferior al fijado como base en el epígrafe tercero, se deducirán todos los huecos.

## 2.- Condiciones económicas.

A) Los precios de las actividades de alicatado y solado figuran en tabla igualmente anexa al presente convenio, formando parte íntegra de éste.

B) Los precios que se detallan en la referida tabla regirán para 2008.

En lo sucesivo, dichos precios se revisarán en la misma proporción en que se incrementen los salarios establecidos en el Convenio.

C) En los precios pactados, se entienden incluidos todos los conceptos salariales y extra salariales, aplicables a los trabajadores, incluso parte proporcional de vacaciones y pagas extraordinarias.

D) Los precios que no figuren relacionados en el presente anexo, ya se refiera a la actividad de solado, ya a la de alicatado, serán convenidos de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.





### 3.- Rendimientos típicos.

#### A) solado.

-Terrazo en planta diáfana: de 35 a 45 m.<sup>2</sup>/día.

-Terrazo en planta distribuida: de 30 a 40 m.<sup>2</sup>/día.

-Mármol en planta diáfana: de 32 a 42 m.<sup>2</sup>/día.

-Mármol en planta distribuida: de 28 a 38 m.<sup>2</sup>/día.

#### B) Alicatado.

-El rendimiento base será de 10 a 15 m.<sup>2</sup>/día.

### 4.-Condiciones económicas.

Partida:	Euros/m.2
A) solado:	
Colocación de baldosa de tacos o terrazo para exteriores, enlechado y barrido con cepillo (sin limpiar),	6
Colocación de terrazo de pastillas o dibujo para exteriores, enlechado y limpieza con esparto, aserrio, etc.	6
Colocación de mármol o terrazo, enlechado con regleta o llana para pulido posterior	5,87
Colocación de mármol o terrazo, enlechado y limpieza para no pulir (acabado)	6,64
Colocación de gres porcelánico, cerámico rectificadas	9,94
Colocación de cerámica en suelos, sin rodapié	7,42
Colocación rodapié de terrazo o mármol enlechado y limpio (acabado)	1,84
Colocación de solería llagada con cemento	9,13
Colocación de solería llagada con resina,	10,48
Colocación de solería a cartabón, en patios y acerados	7,31
Colocación de mármol o terrazo para pulir posteriormente, colocado en viviendas con la distribución de tabiquería totalmente acabada	6,92
Colocación de mármol o terrazo, pulido, colocado en viviendas con la distribución de tabiquería totalmente acabada	7,74
Colocación de granito en solería, enlechado con regleta o llana para no pulir	8,64
Colocación de plaqueta de mármol en paramentos verticales, recibido con mortero o cemento cola, incluso enlechado y limpio	13,25

Colocación de solería de cerámica a cartabón	10,95
Colocación de solería a cartabón llagada, recibida con mortero	15,53
Colocación de solería a cartabón llagada, recibida cemento cola	14,16
B) Alicatado.	
Colocación de azulejos desde 15 x 15 cm., en adelante, en paramentos verticales	7,42
Colocación de azulejo porcelánico, cerámico rectificadas	9,94
Colocación en paramentos verticales de alicatado, llagado, recibido con mortero	12,62
Colocación en paramentos verticales de alicatado, llagado, recibido con cemento cola	11,48
Colocación de alicatado a cartabón, recibido con mortero	13,72
Colocación de alicatado a cartabón en paramentos verticales, maestreados, recibido con cemento cola	9,13
Colocación de gresite con silicona, recibido con cemento cola	10,48
Colocación de alicatado imitación a gresite o cuadrículado	8,75
Colocación de cenefas o grecas, sin descuento del hueco que ocupa en la medición del alicatado o solado, metro lineal	2,06
Colocación de azulejos sevillanos	10,95
Colocación de plaqueta de 10 x 20, en paramentos verticales	7,94
Colocación de rodapié de cerámica y plaqueta, metro lineal	1,83
Colocación de cajetines en cocinas a partir del séptimo o del cuarto en el resto de piezas, por cajetín	0,96

Serán considerados rendimientos normales en todas las actividades que aquí se pactan y, por tanto, no calificados como «a destajo», o «mayor rendimiento», los que se encuentren bajo las cifras de mínimos a destajo en cada una de las actividades del yeso, alicatado, escayola y solado aquí pactadas.

### III. Gruistas

Condiciones económicas.

Los gruístas percibirán la cantidad de 10,17 euros en concepto de incentivo por día efectivo de trabajo.

Conceptos extra salariales e indemnizaciones:

#### **Artículo 40. Plus de transporte y plus distancia.**

A) Plus Transporte.- En concepto de plus de transporte, los productores percibirán las cantidades que para cada categoría profesional se especifican en la tabla de salarios. El plus de transporte será abonado por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

B) Plus de distancia.- Se considera plus de distancia la cantidad que de acuerdo con este Convenio perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios no facilitados por la empresa para acudir al trabajo, cuando el centro laboral, obra o tajo donde preste sus servicios, se halle a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia.

El plus de distancia corresponderá a un viaje de ida y otro de vuelta por día realmente trabajado, abonándose al personal con derecho a percibirlo, a razón de 0,23 euros el kilómetro recorrido, a partir de los dos kilómetros del límite fijado en el párrafo anterior. Para la determinación del límite del casco urbano será el fijado por las diferentes Alcaldías de cada municipio de la provincia.

El plus de distancia no forma parte del salario, por lo que se calculará independientemente de éste, haciéndolo efectivo en los días de pago de los devengos salariales.

#### **Artículo 41. Dietas.**

Primero.- La dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

Segundo.- El trabajador, percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Tercero.- Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

Cuarto.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

Quinto.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

Sexto.- La cuantía de las dietas será para todas las categorías, la siguiente:

Dieta completa: 30,76 euros.

Media dieta: 12,87 euros.

Séptimo.- La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Octavo.- En las obras de larga extensión tales como construcción de ferrocarriles, autopistas, etc., en las que el lugar de trabajo sea variable, y como consecuencia de esta circunstancia no le sea posible al trabajador pernoctar en su domicilio, devengará dieta completa.

Igualmente, devengará media dieta, cuando por los motivos contenidos en el párrafo anterior, el trabajador se vea obligado a realizar la comida fuera de la residencia habitual.

#### **Artículo 42. Desgaste de herramientas.**

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.

No obstante, y si por causa justificada no la facilitaran, el importe a entregar por las empresas en concepto de indemnizaciones por desgaste de herramienta será de 0,49 euros por día efectivamente trabajado. Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad para el supuesto de que las indicadas herramientas no fuesen facilitadas por la empresa y hubiese que hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de primera y segunda, los ayudantes y peones especializados.

#### **Artículo 43. Ceses e indemnizaciones.**

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

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato 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.
- c) En cuanto al contrato de fijo de obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

#### **Artículo 44. Suspensión del contrato. Excedencias.**



En materia de suspensión de contrato y excedencias se estará a lo dispuesto en los artículos 86, 87, 88 y 89 del IV CGSC.

#### **Artículo 45. Indemnización por Incapacidad Temporal.**

En los casos de Incapacidad Temporal, mientras el trabajador preste servicios en la empresa y con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, el trabajador percibirá los siguientes complementos:

Primero.-En caso enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización o intervención quirúrgica, y durante todo el período de la baja médica, y con el límite de la duración de contrato en su caso, la empresa garantiza el abono del 100 por 100 del salario base del Convenio, más los pluses salariales.

Segundo.-En caso de enfermedad común o accidente no laboral que no requiera hospitalización ni intervención quirúrgica, el complemento ya citado se abonará a partir del decimoquinto día de la baja, hasta que se produzca el alta médica y con el límite de la duración del contrato en su caso, previo dictamen del médico libremente designado por la empresa, a cuyo reconocimiento queda obligado el trabajador. Si la empresa no designara médico, se presumirá que acepta el pago del complemento, renunciando a la intervención facultativa.

Tercero.-En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador un complemento de la diferencia entre las prestaciones abonadas por la entidad gestora y hasta el 100 por 100 de la base reguladora del trabajador a partir del siguiente día de la baja médica y hasta el alta médica del mismo, con el límite del contrato de trabajo, en su caso.

#### **Artículo 46. Indemnización por muerte o incapacidad permanente.**

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

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

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

-En el año 2008: 44.000 euros.

-En el año 2009: 45.000 euros.

-En el año 2010: 46.000 euros.

-En el año 2011: 47.000 euros.



c) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de Accidente o Enfermedad Profesional:

-En el año 2008: 25.000 euros.

-En el año 2009: 26.000 euros.

-En el año 2010: 27.000 euros.

-En el año 2011: 28.000 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

Las anteriores indemnizaciones serán garantizadas mediante póliza suscrita con compañía aseguradora.

#### **Artículo 47. Jubilación. Jubilación Parcial y Contrato de Relevó.**

Se reconocen tres clases distintas de jubilación como medidas para fomentar el empleo:

1.- Jubilación forzosa a los 65 años.

Las partes signatarias del presente Convenio, en el ánimo de colaborar con las políticas de Fomento del Empleo desarrolladas por las distintas Administraciones Públicas, convienen en fijar la edad de jubilación de los trabajadores a los 65 años, edad actualmente fijada como ordinaria en la normativa de Seguridad Social.

Con esta medida se persigue, de un lado, el mantenimiento y fomento del empleo en el Sector de la Construcción, facilitando el acceso al mercado de trabajo a colectivos con mayores dificultades, como jóvenes, parados de larga duración, etc.; de otro lado también se persigue la mejora de la productividad y competitividad de las empresas del sector en la provincia.

Finalmente, conciliando los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos en relación con el empleo, al amparo de lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Jaén, aprueban la siguiente medida y la formalización en los siguientes términos:

Se establece, con carácter general, la jubilación forzosa a los 65 años de edad.

No será de aplicación la jubilación forzosa a aquellos trabajadores que no cumplan los requisitos mínimos exigibles por la Ley General de la Seguridad Social y demás normas reglamentarias, para tener acceso a la prestación de

jubilación.

Tendrá carácter de opcional la jubilación a los 65 años para aquellos trabajadores que, aún cumpliendo los requisitos mínimos para jubilarse, no alcancen el 100% de sus respectivas bases reguladoras, por no tener el número de años de cotización exigidos al respecto.

2.-Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

3.-Jubilación parcial y contrato de relevo.

Al amparo de artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del R.D. Leg. 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, y como medida de rejuvenecimiento de las plantillas y relevo generacional, se insta a la utilización de la modalidad de jubilación en las empresas del sector de los criterios sobre Jubilación parcial previstos legalmente en los siguientes términos:

1) Los trabajadores/as que pretendan concertar con su empresa para acceder a la modalidad de Jubilación Parcial, deberán preavisar a la misma con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista para el inicio de la Jubilación parcial, solicitando tal intención a la empresa.

2) Una vez recibida la comunicación, la empresa, constatada la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos legalmente para dicho supuesto de jubilación parcial, podrá aceptar la tramitación de la solicitud de acuerdo con las previsiones y obligaciones legales, sustituyendo en su caso al trabajador parcialmente jubilado, lo que comunicará al trabajador solicitante.

## **Capítulo VII. Disposiciones varias**

### **Artículo 48. Productividad.**

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de una productividad normal correcta en el trabajo, salvo las especificadas en el artículo 39. Dicha productividad se evaluará de acuerdo con las tablas de rendimiento que se unen como anexo al presente Convenio, formando parte integrante del mismo y las que sucesivamente y de acuerdo con las condiciones que a continuación se especifiquen, se vayan incorporando.

Los rendimientos establecidos en dichas tablas serán exigibles a partir de los 30 días de la entrada en vigor del Convenio o de su aprobación por la Comisión, en su caso.

Se establecen como condiciones para la aplicación de dichas tablas de



rendimientos, las siguientes:

Primero.- Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de rendimientos, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto a tal verificación, el parte de trabajo correspondiente según modelos que se trate y, en su caso número de trabajadores en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general -salvo acuerdo individual en contrario- y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado y firmado por el trabajador en caso de conformidad.

Segundo.-En caso de discrepancia respecto a la aplicación de cuantías de las unidades contenidas en las tablas de rendimientos, de disconformidad por error aritmético en la medición, o por falta de las condiciones objetivas en que debe realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

El trabajador, directa y personalmente, podrá formular las alegaciones que estime oportunas ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en el que suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente.

De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá ser acompañado de un representante de los trabajadores o de un compañero libremente elegido, según los casos -si estuviera en el centro de trabajo- y junto con el mando intermedio, acudir al mando superior. En este caso, ambas partes consignarán en el propio parte, alegaciones u observaciones que consideren oportunas.

El plazo máximo para hacer tales reclamaciones no podrá superar en ningún caso el término de la jornada laboral inmediata siguiente.

Tercero.-Las tablas de rendimiento aprobadas sólo podrán ser modificadas o revisadas cuando los cambios tecnológicos, las variaciones de las condiciones objetivas o de los métodos operativos lo hagan necesario, o por parte de la Comisión.

Empresa y trabajadores se comprometen a notificar a la Comisión paritaria del Convenio las incidencias y medidas disciplinarias que se originen con motivo de la aplicación de las tablas de rendimientos.

Existen publicadas en Convenios anteriores 95 unidades de obra que deberá ejecutar estrictamente el trabajador en el tiempo y condiciones estipuladas.

#### **Artículo 49. Absentismo.**

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende 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, las ausencias previas y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- a) Matrimonio.
- b) Nacimiento de hijo o accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con baja laboral 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 del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las trabajadoras o trabajadores con la lactancia 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 la decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- j) Los permisos por maternidad de la trabajadora o trabajador.
- k) Los permisos por paternidad del trabajador.
- l) Los supuestos de suspensión de contrato legalmente establecidos.
- m) Las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.





Las partes contratantes se comprometen a reiterar al Gobierno la solicitud de que se reduzca la edad de jubilación a los 60 años.

Esta solicitud se dirigirá al Gobierno dentro de los 15 días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

### **Artículo 50. Retirada del carnet de conducir a trabajadores cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos.**

1.- En el supuesto de que el trabajador sea sancionado directamente con la suspensión del carnet de conducir y la infracción cometida se acreditará que es por causa exclusivamente imputable a la empresa, esta deberá de proporcionar al trabajador otro puesto de trabajo durante el tiempo que dure la sanción, sin que tal suspensión del permiso de conducir pueda ser motivo de despido y manteniendo las condiciones salariales del trabajador durante el tiempo que dure la suspensión del permiso.

2.- Para el caso en que la sanción impuesta y cuya causa fuera exclusivamente imputable a la empresa y no supusiera por sí misma la pérdida del permiso de conducir pero la suma de puntos acumulada a los que le hubiera sido decaídos con anterioridad al trabajador determinaran la pérdida del permiso de conducir, el empresario proporcionará al trabajador un puesto de trabajo en el que no se precise la utilización del permiso de conducir, por un período de 6 meses máximo, tiempo en el que el trabajador acreditará ante el empresario la recuperación del permiso. En caso contrario, se extinguiría el contrato de trabajo definitivamente.

### **Artículo 51. Comisión Paritaria.**

A) Constitución.- Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, con las funciones que se especifican a continuación. Dicha Comisión se reunirá una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las dos partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de las empresas, designados, respectivamente, por las partes firmantes de entre los que han formado parte de la Comisión deliberadora del convenio como titulares o suplentes.

Será Secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales y la siguiente entre los representantes de la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Obras de Jaén.



Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales, como mínimo.

B) Funciones de la Comisión paritaria.-Sus funciones serán las siguientes:

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

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, pudieran suscitarse en la aplicación del presente convenio.

e) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 105 del IV CGSC, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

A efectos de notificación, esta Comisión Paritaria señala como domicilio social el de la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Obras de Jaén, con domicilio en Paseo de la Estación número 30-4.ª planta.

En el supuesto de falta de unanimidad y empate en las votaciones de la Comisión Paritaria, quedará abierta a los interesados la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El plazo para resolver por la Comisión Paritaria será de 20 días hábiles desde la recepción de la consulta. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán, en su reunión constituyente, un reglamento de funcionamiento de la misma, en el que se regulará los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

## **Capítulo VIII. Formación**

### **Artículo 52. Formación.**

En lo relativo a Formación se estará a lo dispuesto en el Capítulo III, del Título III, del Libro II, del IV CGSC.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales,

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

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

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

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

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

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

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

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el artículo 12 del IV Acuerdo Nacional de Formación (ANF), se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

#### **Disposición adicional primera**

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determinada la legislación vigente y aplicable al caso.

#### **Disposición adicional segunda**

Las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo convienen en recordar a empresas y trabajadores a fin de que se mantenga el estricto cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de subcontratación de empresarios autónomos en orden al no enmascaramiento bajo esta legítima fórmula, de contratos de otra naturaleza, lo que de darse constituiría un claro fraude de la Ley.



### **Disposición adicional tercera**

Se constituye la Comisión Provincial de Formación cuyos miembros serán los de la Comisión Paritaria del Convenio con las funciones de promoción y formación profesional del Sector de Construcción y asumirá las funciones que en el ámbito provincial delegue en su día la Comisión creada al amparo del artículo 109 del IV CGSC.

### **Disposición adicional cuarta. Legislación Supletoria**

El presente Convenio del Sector de la Construcción en la provincia de Jaén, vigente durante los años 2008 y 2009, se pacta en el marco de la legislación nacional aplicable y, específicamente, de conformidad con el IV Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

El CGSC sustituyó a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, y actúa, con carácter supletorio, expreso, a lo pactado en el presente convenio provincial.

En este sentido, la estructura del Convenio provincial se ha adaptado, en lo posible, a la del IV CGSC y los preceptos que de éste se han transcrito, adaptándolos al Convenio provincial, no suponen prioridad sobre el resto de su articulado y sólo responde a una razón de facilitar la mejor comprensión de la normativa convirtiéndola en un solo texto para aquellos artículos de más frecuente uso o que tradicionalmente figuraban en este Convenio.

Se expresa todo lo anterior en testimonio del sometimiento del Convenio provincial al IV CGSC.

### **Disposición adicional quinta**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehaciente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento de nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al



procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. en la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria.

En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

En el caso de no existir representantes de los trabajadores se aplicará el procedimiento b).

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes, oirá a las partes debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años



consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

### **Disposición Transitoria Primera**

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio mantendrán la indemnización vigente en el momento de su celebración hasta la fecha de la firma del IV CGSC, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los períodos.

### **Disposición Transitoria segunda**

Las partes afectadas por este convenio se comprometen formalmente a garantizar la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

### **Disposición Transitoria Tercera**

La Comisión Paritaria habilitada al efecto, confeccionará anualmente, las tablas salariales resultantes de aplicar las revisiones pactadas en los Acuerdos Sectoriales respectivos, a efecto de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

### **Disposición Final: Tabla de niveles y categorías**



Para Salario Base Mensual		Para Salario Base Diario	
Nivel	Categorías	Nivel	Categorías
II	Personal Titulado Superior.		
III	Personal Titulado Medio. Jefe de 1.ª Administrativo. Jefe Sección Organización 1.ª.		
IV	Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General de Fábrica. Encargado General.		
V	Jefe 2.ª Administrativo. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Jefe de Sección. Jefe de Organización Científica del trabajo 2.ª. Jefe de Compras.		
VI	Oficial 1.ª Administrativo. Jefe o Encargado de Taller. Delineante de 1.ª. Técnico Organización de 1.ª. Encargado de Sección Laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía de 1.ª.	VI	Encargado de Obra. Modelista.
VII	Delineante 2.ª. Técnico Organización 2.ª. Práctico topografía de 2.ª. Analista de 1.ª.	VII	Capataz. Contramaestre de Taller. Adornista. Especialista de Oficio.
VIII	Oficial 2.ª Administrativo. Corredor. Inspector de control, señalización y servicios. Analista de 2.ª.	VIII	Oficial 1.ª de Oficio. Entibador. Oficial 1.ª Gruista. Of. 1.ª Jefe de Equipo.

Para Salario Base Mensual		Para Salario Base Diario	
Nivel	Categorías	Nivel	Categorías
IX	Auxiliar Administrativo. Ayudante práctico topografía. Auxiliar de Organización. Calcador. Vendedores. Conserje. Ordenanza.	IX	Auxiliar Administrativo de obra. Auxiliar Técnico de obra. Oficial 2.ª de Oficio. Oficial 2.ª Jefe de Equipo.
X	Auxiliar de Laboratorio. Almacenero de Almacén Central. Enfermero. Cobrador.	X	Almacenero de obra. Vigilante. Guarda. Guarda Jurado. Ayudante de Oficio. Especialista de 1.ª. Ayudante Jefe de Equipo
XI	Listero.	XI	Especialista de 2.ª. Peón Especializado. Peón Especial Jefe Equipo.
XII	Personal de Limpieza.	XII	Peón Ordinario. Peón Ordinario Jefe Equipo.
XIII	Botones 16 a 18 años. Aspirante Administrativo de 16 a 18 años.	XIII	Pinches 16 a 18 años. Aprendices de Oficio.
XIV	Trabajadores en formación.	XIV	Trabajadores en formación.

## Anexo I. Modelo de Renovación de contrato Fijo de Obra

Empresa:





.....Trabajador:

.....Categoría:

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, de común acuerdo con la empresa ....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo «.....» a partir del día ..... de ..... de 20.....

Y para que conste, ambas partes firman el presente acuerdo.

En ..... a ..... de ..... de .....

El Trabajador, La Empresa,

**Anexo II. Modelo de Recibo de Finiquito de la Relación Laboral**

Núm. 1.....Fecha de expedición .....recibo de finiquito

Don

..... que ha trabajado en la Empresa

..... desde

..... hasta ..... con la categoría de

..... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.





En ..... a ..... de ..... de .....

El Trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Sí o NO

Este documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido ..... por .....

Sello y Firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

**Anexo III. Notificación de subcontrata en la Actividad de construcción y Obras Públicas**

La empresa ....., con domicilio en ....., CIF o NIF .....yCódigo de cuenta de cotización a la Seguridad Social ....., notifica a la empresa ....., domiciliada en ....., y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de ....., que con fecha ..... ha subcontratado los trabajos de ..... en la obra de ..... sita en ....., con la empresa ....., domiciliada en ....., CIF o NIF ....., y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social ....., en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de ..... trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de.....

.....

En ..... a ..... de





..... de .....

Firma y Sello

Fdo.: .....

DNI: .....

Por triplicado

### Anexo IV. Tablas de salarios 2008.

Nivel	Salario Base Mensual/Euros	Salario Base Diario/Euros	Pl. Carencia Incentivos/Euros	Plus de Asistencia/Euros	Plus de Transporte/Euros
II	1.082,79	----	4,65	8,32	4,17
III	919,88	----	4,65	8,32	4,17
IV	910,43	----	4,65	8,32	4,17
V	890,38	----	4,65	8,32	4,17
VI	846,05	28,52	4,65	8,32	4,17
VII	839,93	28,20	4,65	8,32	4,17
VIII	802,61	26,80	4,65	8,32	4,17
IX	789,66	26,34	4,65	8,32	4,17
X	780,90	26,03	4,65	8,32	4,17
XI	----	25,61	4,65	8,32	4,17
XII	----	25,27	4,65	8,32	4,17
XIII	685,50	22,86	4,65	8,32	4,17
XIV - 21 años - 1.º año	513,28	17,12	4,65	8,32	4,17
XIV - 21 años - 2.º año	552,76	18,44	4,65	8,32	4,17
XIV - 21 años - 3.º año	671,21	22,40	4,65	8,32	4,17
XIV + 21 años - 1.º año	750,17	25,03	4,65	8,32	4,17
XIV + 21 años - 2.º año	789,66	26,34	4,65	8,32	4,17

### Anexo V. Tabla de antigüedad consolidada para salario mensual.



Nivel	1.º Bienio	2.º Bienio	2 Bienios y 1 Quinquenio	2 Bienios y 2 Quinquenios	2 Bienios y 3 Quinquenios	2 Bienios y 4 Quinquenios
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
	2/4 años	4/9 años	9 a 14 años	14 a 19 años	19 a 24 años	24 a 29 años
III	29,47	56,70	100,19	144,26	188,69	233,20
IV	28,06	56,12	99,17	142,82	186,76	230,70
V	27,46	54,68	96,99	139,67	182,64	225,62
VI	26,08	52,15	92,15	132,72	173,65	212,97
VII	25,88	51,77	91,49	131,83	176,55	203,39
VIII	24,74	49,48	87,42	125,89	164,64	203,39
IX	24,33	48,68	86,01	123,86	161,98	200,09
X	24,06	48,14	85,06	122,49	160,19	197,88
XIII	21,96	43,92	72,29	107,53	140,61	173,70

#### Anexo VI. Tabla de antigüedad consolidada para salario diario.

Nivel	1.º Bienio	2.º Bienio	2 Bienios y 1 Quinquenio	2 Bienios y 2 Quinquenios	2 Bienios y 3 Quinquenios	2 Bienios y 4 Quinquenios
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
	2/4 años	4/9 años	9 a 14 años	14 a 19 años	19 a 24 años	24 a 29 años
VI	0,86	1,71	3,10	4,47	5,86	7,24
VII	0,85	1,70	3,07	4,43	5,79	7,16
VIII	0,81	1,59	2,91	4,21	5,50	6,79
IX	0,79	1,59	2,85	4,13	5,40	6,68
X	0,79	1,57	2,82	4,08	5,34	6,59
XI	0,79	1,54	2,78	4,01	5,25	6,50
XII	0,77	1,52	2,74	3,97	5,18	6,39
XIII	0,39	0,79	1,42	2,04	2,67	3,31

#### Anexo VII. Tabla de pagas extraordinarias y vacaciones.



Nivel	Extra de Junio/Euros	Extra de Diciembre/Euros	Vacacione/Euros
II	1.747,51	1.747,51	1.747,51
III	1.484,60	1.484,60	1.484,60
IV	1.470,72	1.470,72	1.470,72
Nivel	Extra de Junio/Euros	Extra de Diciembre/Euros	Vacacione/Euros
V	1.441,35	1.441,35	1.441,35
VI	1.390,60	1.390,60	1.390,60
VII	1.380,06	1.380,06	1.380,06
VIII	1.359,31	1.359,31	1.359,31
IX	1.294,43	1.294,43	1.294,43
X	1.280,32	1.280,32	1.280,32
XI	1.262,55	1.262,55	1.262,55
XII	1.247,36	1.247,36	1.247,36
XIII	823,11	823,11	823,11
XIV - 21 años - 1.º año	841,38	841,38	841,38
XIV - 21 años - 2.º año	906,10	906,10	906,10
XIV - 21 años - 3.º año	1.100,26	1.100,26	1.100,26
XIV + 21 años - 1.º año	1.229,71	1.229,71	1.229,71
XIV + 21 años - 2.º año	1.294,43	1.294,43	1.294,43

### Anexo VIII. Tabla de antigüedad consolidada de pagas extras y vacaciones.

Nivel	1.º Bienio	2.º Bienio	2 Bienios y 1	2 Bienios y 2	2 Bienios y 3	2 Bienios y 4
	Euros	Euros	Quinquenio	Quinquenios	Quinquenios	Quinquenios
	2/ 4 años	4/ 9 años	9 a 14 años	14 a 19 años	19 a 24 años	24 a 29 años
III	42,56	85,10	153,25	221,29	289,39	357,48
IV	42,13	84,33	151,75	219,12	286,57	354,01
V	41,25	82,51	148,50	214,51	280,52	346,52
VI	39,71	79,44	142,99	206,56	270,22	333,66
VII	39,31	78,68	141,52	204,41	267,32	330,22
VIII	38,78	77,55	139,60	201,64	263,68	325,72
IX	36,82	73,65	132,55	191,45	250,38	309,30
X	36,39	72,79	131,02	189,24	247,47	306,05
XI	35,86	71,71	129,09	186,46	243,83	301,20
XII	35,40	70,80	127,45	184,09	240,72	297,18
XIII	19,14	38,28	68,91	99,85	130,16	160,79

### Anexo IX. Tabla de horas extraordinarias.



Nivel	H. Extra Euros	1.º Bienio	2.º Bienio	2 Bienios y 1	2 Bienios y 2	2 Bienios y 3	2 Bienios y 4
		Euros 2/ 4 años	Euros 4/ 9 años	Quinquenios/Euros 9/ 14 años	Quinquenios/Euros 14 /19 años	Quinquenios/Euros 19/ 24 años	Quinquenios/Euros 24/29 años
VI	16,23	0,55	1,09	1,86	2,63	3,40	4,16
VII	16,10	0,54	1,09	1,85	2,60	3,37	4,12
VIII	15,56	0,52	1,05	1,79	2,51	3,25	3,98
IX	15,39	0,52	1,04	1,77	2,48	3,21	3,94
X	15,03	0,50	1,01	1,71	2,43	3,14	3,85
XI	14,83	0,50	1,00	1,69	2,37	3,09	3,80
XII	14,66	0,49	0,99	1,68	2,37	3,06	3,75
XIII	8,70	0,29	0,59	1,00	1,47	1,82	2,23

