



## **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 12 y Anexo III del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), a saber:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras 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 2002.

La duración del presente Convenio Colectivo provincial se fija en tres años a partir de la fecha de aplicación de los efectos de las condiciones económicas de 2002, terminando, por tanto, el 31 de diciembre de 2004.

#### **Artículo 4. Denuncia**

El presente Convenio se entiende denunciado, a todos los efectos, al 1 de diciembre de 2004, 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 2005.

#### **Artículo 5. Cláusula de Garantía Salarial**

De acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial Nacional para el Sector de la Construcción para el 2002, en el caso de que el IPC, al 31 de diciembre de 2002 supere el 2%, se efectuará una revisión económica en el exceso producido.

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

Para los años 2003 y 2004, se aplicarán las revisiones que el Acuerdo Sectorial Nacional del Sector de la Construcción establezca en su momento.

#### **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 aquéllas de origen legal, etc.

#### **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. Normas Suplementarias**

En lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas generales, III 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 16 años.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito.
3. Hasta tanto no se produzca el desarrollo aludido, la comunicación referida de los contratos de trabajo se efectuará mediante la presentación en las oficinas públicas de empleo de copia del contrato de trabajo.

### **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.
4. 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 vendrá obligada a realizar 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.

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.

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 cartilla profesional.

4. 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, quien 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 cartilla 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 la cartilla 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 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 III CGSC.

#### **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 necesario 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, el personal fijo de obra 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 por sus desplazamientos. A tal efecto, suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo 1 de este Convenio, en modelo expedido al efecto, 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 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, a excepción del preaviso.

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

En los supuestos primero, segundo y tercero, se establece una indemnización por cese del 4,5% 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. Debemos, por ello, indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

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

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

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

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

-Minusválidos.





-Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

-Aquellos que llevan más de tres años sin actividad laboral.

-Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

-Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuela taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

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

7. 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 5 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 6, 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. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el artículo 28.1 del III CGSC.

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

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

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo







asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

9. La retribución de los aprendices será la siguiente:

Tablas salariales de Trabajadores en Formación

Primer año: 60%.

Segundo año: 70%.

Tercer año: 85%.

Colectivos sin límite de edad

Mayores de 21 años:

Primer año: 95%.

Segundo año: 100%.

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las Tablas de este Convenio.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 1.00% de trabajo efectivo.

10. El plus extrasalarial 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.

11. 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.

12. 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 formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

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

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



## **Artículo 18. Otras Medidas de Contratación**

Primero. Los trabajadores que formalicen o, en su caso, tengan formalizados contratos regulados en el Real Decreto 2.720/98, o normas que los sustituyan, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7% si la duración fuera inferior a 365 días, y del 4,5% si la duración fuera igual o superior a 365, 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 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concretarse 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 la 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**

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 cartilla profesional, con contrato fijo de obra u otra modalidad contractual de contrato temporal, estará exento del período de pruebas 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.

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.

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.

El recibo de finiquito, que será expedido por la organización patronal correspondiente, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización patronal que lo expida vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este apartado.

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 firma del recibo de finiquito.

## **Artículo 20. Subcontratación**

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.

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 presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas



obligadas por el III CGSC.

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 II de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicios 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 Contratas 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 12, apartado b), y el Anexo II, apartado b), del III 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.

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.

2. 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 trabajadores con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto

anterior a aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido o 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 concluye 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 contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas 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 contratas, 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 contratas, 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 saliente, 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 contratas, 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 III CGSC, y expresamente el artículo 32 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 afectan 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, ésta 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 determinado.

### **Capítulo III. Derechos Sindicales**

#### **Artículo 24. Derechos Sindicales**

Se estará a lo dispuesto en el III CGSC, en su artículo 108 y siguientes, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley de Libertad Sindical.

Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50% de 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 2002:	1.756 horas
Año 2003:	1.752 horas
Año 2004:	1.750 horas

Segundo. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio, ello no obstante se realizará jornada intensiva de 7 horas, durante 6 semanas en los meses de julio y agosto, en las fechas que se determinen por la Comisión Paritaria en la elaboración del Calendario anual para el 2003, y de una semana más que se añadirá bien al inicio o al final del período, que viene siendo habitual, para el 2004.

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 laborales 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 2002, se observará el calendario establecido y publicado en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia de fecha 11 de abril de 2002, con la modificación de realizar 5 horas en horario de mañana durante el viernes día 29 de noviembre de 2002, para ajustarlo definitivamente a las 1.756 horas

De igual forma, en ausencia de calendario para los siguientes años, 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.

Turnos de trabajo.

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

Segundo. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada interrumpida 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.

Tercero. 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 artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

Cuarto. 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, se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Quinto. 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 de un hijo.
- c) Un día por matrimonio de hijos.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge y 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.

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. 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 las 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. 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. 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 seis años o a un disminuido físico, psíquico 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 un tercio 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 quinto 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 con 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 previsto en los apartados 3º

y 4º, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a 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, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable, que no sea viernes.

Segundo. 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.

Tercero. 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.

Cuarto. 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 (LT).

Quinto. 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 del 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 hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida el alta de la LT.

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

Séptimo. 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, 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 concorra 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 produzcan 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, en el III 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 2002, por las tablas y demás conceptos económicos que figuran en el texto y tablas anexas.

### **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 («B.O.E.» 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 tuvieron 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 personara», 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 personara», se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada».

### **Artículo 31. Complemento por Discapacidad**

Los trabajadores que, reconocido 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

13% y 22%	15 euros
23% y 32%	21 euros
33% o superior	30 euros

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 pudieran 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 respondan a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla 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.

### **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 2,41 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 68, 69 y 70 del III CGSC, y correspondientes al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 69.2 del III 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**

Primero. 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.

Segundo. El importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifican 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.

Tercero. 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.

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 6 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 éstos 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 de 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 fosas, 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**

I. 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 macheteados por dos de sus caras se medirán a cinta corrida, pagándose como máximo 4 metros cuadrados 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.

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 éstos 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 metros cuadrados, aproximadamente, en la especialidad de yeso y a unos 200 metros cuadrados, aproximadamente, en la especialidad de escayola, las empresas contratarán directamente a los trabajadores que precisen sin necesidad de 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 aquéllos 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 BOLETIN 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.

### A) Yeso.

El precio del metro cuadrado de yeso «a buena vista» será de 2,35 euros (391 pesetas).

Por lo que al precio del metro cuadrado de yeso «maestreado» se refiere, 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».

El precio de cada unidad de guarda vivos será de 1,38 euros (230 pesetas).

El precio del metro lineal de junquillo será de 1,72 euros (286 pesetas).

Los trabajos que se realicen en techos, en viviendas, tendrán un incremento del 50% sobre el trabajo mezclado sobre cada una de las modalidades, bien sea «a buena vista» o «maestreado».





Los trabajos que se realicen en una altura igual o superior a 3 metros, en todos los tipos de trabajo, vivienda, garaje, sótanos y locales y demás dependencias, tendrán un incremento sobre el trabajo mezclado de un 40% sobre cada una de las modalidades, bien sea «a buena vista» o «maestreado».

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 10 céntimos de euros por saco descargado en obra.

B) Escayola.

El precio por metro cuadrado de techo o placa lisa será de 4,33 euros. No obstante, cuando ésta hubiere de colocarse en superficies que no superen los 7 metros cuadrados o inferiores a 1,20 metros de ancho, por cualquiera de sus caras, el precio se incrementará un 20 por 100.

El precio por metro lineal de moldura será de 2,62 euros.

El precio del metro lineal fosa será de 3,45 euros.

El precio del metro lineal de viga doble será de 14,83 euros.

El precio del metro lineal de la media viga será de 8,95 euros.

El precio del metro lineal de tabica que no supere los 50 centímetros en su plano vertical será de 4,33 euros. De superar tal medida, el precio será convenido de entre empresa y trabajador.

El precio de los demás trabajos será convenido de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

C) Los precios detallados anteriormente, para las actividades de yeso y escayola regirán para el año 2002.

D) En los precios pactados se entienden incluidos todos los conceptos salariales y extrasalariales 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 metros cuadrados hasta 37 metros cuadrados/día. En la actividad de colocación de escayola, el rendimiento base será el comprendido desde 12 metros cuadrados hasta 17 metros cuadrados. 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 1.1 y un Peón. Respecto de la actividad de alicatado, los trabajos serán ejecutados por un Oficial 1.2.

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 íntegramente de ésta.

B) Los precios que se detallan seguidamente regirán para 2002.

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

extrasalariales, 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 35 a 45 metros cuadrados/día.
- Terrazo en planta distribuida 30 a 40 metros cuadrados/día.
- Mármol en planta diáfana 32 a 42 metros cuadrados/día.
- Mármol en planta distribuida 28 a 38 metros cuadrados/día.

#### B) Alicatado:

El rendimiento base será de 10 a 15 metros cuadrados/día.

### 4. Condiciones económicas.

Euros

#### A) Solado:

Colocación de baldosa de tacos o terrazo para exteriores, enlechado y barrido con cepillo (sin limpiar), metro cuadrado 4,61.

Colocación de terrazo de pastillas o dibujo para exteriores, enlechado y limpieza con esparto, aserrio, etc., metro cuadrado 4,61.

Colocación de mármol o terrazo, enlechado con regleta o llana para pulido posterior, metro cuadrado 4,52.

Colocación de mármol o terrazo, enlechado y limpieza para no pulir (acabado), metro cuadrado 5,11.

Colocación de gres tipo porcelanato, metro cuadrado 7,81.

Colocación de cerámica en suelos, sin rodapié, metro cuadrado 5,83.

Colocación rodapié de terrazo o mármol, enlechado y limpiado (acabado), metro 1,41.

Colocación de solerías yagueadas con cemento, metro cuadrado 7,04.

Colocación de solerías yagueadas con resina, metro cuadrado 8,08 metro cuadrado.

Colocación de gresite o similares con papel, recibido con cemento cola, metro cuadrado 10,39.

Colocación de gresite o similares con silicona, recibido con cemento cola, metro cuadrado 8,08.

Colocación de solerías a cartabón, en patios y acerados, metro cuadrado 5,63.

Colocación ate solerías a cartabón, con cerámica, metro cuadrado 8,45.

Colocación de solerías a cartabón yagueadas, recibida con mortero, metro cuadrado 12,2.

Colocación de solerías a cartabón yagueadas, recibidas cemento cola, metro cuadrado 11,12.

B) Alicatado:

Colocación de azulejos desde 15 x 15 en adelante, en paramentos verticales, metro cuadrado 5,83.

Colocación de azulejo planificado o rectificado, metro cuadrado 7,81.

Colocación de paramentos verticales de alicatado yagueado recibidos con mortero, metro cuadrado 9,92.

Colocación de paramentos verticales de alicatado yagueado, recibido con cemento cola, metro cuadrado 9,02.

Colocación de alicatado a cartabón, recibido con mortero, metro cuadrado 10,57.

Colocación de alicatado a cartabón en paramentos verticales maestreados, recibido con cemento cola, metro cuadrado 7,04.

Colocación de cenefas o grecas, sin descuento del hueco que ocupa en la medición del alicatado o solado 1,58.

Colocación de azulejos sevillanos, metro cuadrado 8,45.

Colocación de plaqueta de 10 x 20, en parámetros verticales, metro cuadrado 6,13.





Colocación de rodapié de cerámica y plaqueta, metro 1,41.

Colocación de cajetines en cocinas a partir del séptimo o del cuarto en el resto de piezas, por cajetín 0,75.

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. Gruístas.

Condiciones económicas.

Los gruístas percibirán la cantidad de 8,00 euros en concepto de incentivo por día efectivo de trabajo a partir del 1 de octubre de 2002.

Conceptos extrasalariales 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.

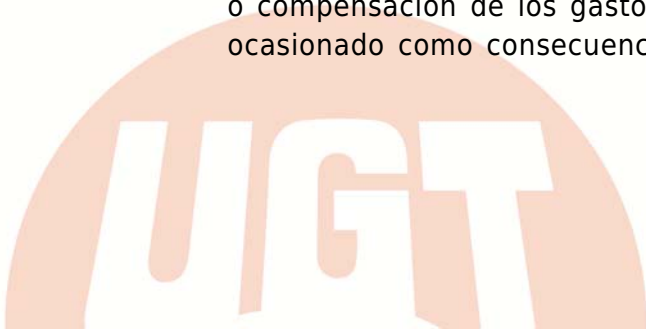
B) Plus de distancia. Se considera plus de distancia la cantidad que, de acuerdo con este Convenio, perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios no facilitados por la empresa para acudir al trabajo, cuando el centro laboral, obra o, tajo donde preste sus servicios, se 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 0,18 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, haciendo efectivo en los días de pago de los devengos salariales.

#### **Artículo 41. Dietas**

Primero. La dieta es un concepto extrasalarial, 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 ocasionado 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:

	Euros
Dieta completa	22,66
Media dieta	9,97

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 0,37 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**

En materia de suspensión de contrato se estará a lo dispuesto en los artículos 94, 95, 96 y 97 del III CGSC.

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

En los casos de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su causa, 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 de hospitalización o intervención quirúrgica, y durante todo el período de la baja médica, la empresa garantiza el abono del 100 por 100 del salario base del Convenio, más el plus de asistencia y la antigüedad.

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:

-36.000 euros en el 2002.

-38.000 euros en el 2003.

-39.000 euros en el 2004.

A los efectos de prevención de concierto de las correspondientes pólizas de seguro por parte de las empresas, que de acuerdo con lo prevenido al efecto en el III Convenio General para la Construcción, los importes de las indemnizaciones hasta el año 2006 serán las que siguen:

-39.000 euros en el 2005.

-40.000 euros en el 2006.

c) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente o enfermedad profesional:

-20.000 euros en el 2002.

-21.000 euros en el 2003.

-22.000 euros en el 2004.

A los efectos de prevención de concierto de las correspondientes pólizas de seguro por parte de las empresas, que de acuerdo con lo prevenido al efecto en el 111 Convenio

General para la Construcción, los importes de las indemnizaciones hasta el año 2006 serán las que siguen:



-22.000 euros en el 2005.

-23.000 euros en el 2006.

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**

Se reconocen dos clases distintas de jubilación: Como medidas para fomentar el empleo:

A) Jubilación forzosa.

Como política de fomento de empleo, y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B) Jubilación anticipada.

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

## **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 30. 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:

Primera. 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.

Segunda. 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 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.

Tercera. 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 los siguientes supuestos:

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

- a) Matrimonio.
- b) Nacimiento de hijo o accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o pariente 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 premios por maternidad de la trabajadora o trabajador.
- k) Los supuestos de suspensión de contrato legalmente establecidos.

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 BOLETIN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

#### **Artículo 50. 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, podrán 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 21 del III 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 de la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Obras de Jaén, con







domicilio en Paseo de la Estación, número 30-4ª 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 51. Formación Continúa**

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación Continúa, 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.





## Disposiciones Adicionales

Primera. El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obligada 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 determina la legislación vigente y aplicable al caso.

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.

Tercera. Se constituye la Comisión Provincial de Formación, cuyos miembros lo 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 53 del Convenio General de Construcción.

Cuarta. Legislación Supletoria. El presente Convenio del Sector de la Construcción en la provincia de Jaén vigente durante los años 2002, 2003 y 2004, se pacta en el marco de la legislación nacional aplicable y específicamente, de conformidad con el III 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 III 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 III CGSC.

Quinta. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, 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, oír 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.

### **Disposiciones Transitorias**

Primera. Los contratos regulados en el presente acuerdo que estén vigentes en el momento de entrar en vigor el respectivo convenio colectivo provincial, continuarán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

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

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 BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

### **Disposición Final**

#### **Tabla de niveles y categorías**

Para salario		Para salario	
base mensual		base diario	
Nivel	Categorías	Nivel	Categorías
II	Personal Titulado Superior		
III	Personal Titulado Medio		
	Jefe de 1ª Administrativo		
	Jefe Sección Organización 1ª		
IV	Jefe Personal		
	Ayudante de Obra		
	Encargado General de Fábrica		
	Encargado General		
V	Jefe 2ª Administrativo		
	Delineante Superior		
	Encargado General de Obra		



	Jefe de Sección		
	Jefe de Organización Científica del trabajo 2ª		
	Jefe de Compras		
VI	Oficial Administrativo 1ª	VI	Encargado de Obra
	Jefe o Encargado de Taller		Modelista
	Delineante de 1ª		
	Técnico Organización de 1ª		
	Encargado de Sección Laboratorio		
	Escultor de piedra y mármol		
	Práctico de topografía de 1ª		
VII	Delineante 2ª	VII	Capataz
	Técnico Organización 2ª		Contraamaestre de Taller
	Práctico topografía de 2ª		Adornista
	Analista de 1ª		Especialista de Oficio
VIII	Oficial Administrativo 2ª	VIII	Oficial 1ª de Oficio
	Corredor		Entibador
	Inspector de control, señalización y servicios		Oficial 1ª Gruista
	Analista de 2ª		Oficial 1ª Jefe de Equipo
IX	Auxiliar Administrativo	IX	Auxiliar Adtvo. De Obra
	Ayudante práctico topografía		Auxiliar técnico de obra
	Auxiliar de Organización		Oficial 2ª Jefe de Equipo
	Calcador		Oficial 2ª Jefe de Equipo
	Vendedores		
	Conserje		
	Ordenanza		
X	Auxiliar de Laboratorio	X	Almacenero de obra
	Almacenero de Almacén		Vigilante
	Central		Guarda
	Enfermero		Guarda Jurado
	Cobrador		Ayudante de Oficio
			Especialista 1.2
			Ayudante Jefe de Equipo
XI	Listero	XI	Especialista de 2ª
			Peón Especializado
			Peón Especial Jefe
			Equipo
XII	Personal de Limpieza	XII	Peón Ordinario
			Peón Ordinario
			Jefe de Equipo
XIII	Botones 16 y 17 años	XIII	Pinches 16 y 17 años
	Aspirante Adtvo. 16/17 años		Aprendices de Oficio
XIV	Trabajadores en formación	XIV	Trabajadores en formación

## ANEXO I

Empresa.....

Trabajador.....

Categoría.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del



Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 12 de junio de 2002, 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 20....

El trabajador,

La empresa,

**ANEXO II**

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

N.º.....

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..... euros, 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 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....., C.I.F. o N.I.F....., y Código 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.....,C.I.F. o N.I.F....., 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.....

....., a..... de..... de.....

Firma y, sello.

Fdo.:

.....

D.N.I.: :.....

Por triplicado.

### ANEXO IV. Tabla de Salarios

Nivel	Salario B. mensual €	Salario B. diario €	F Carencia Incentivos €	Plus de Asistencia €	Plus de Transporte €
II	850.98	-	2.41	6.09	4.40
III	709.15	-	2.41	6.09	4.40
IV	701.87	-	2.41	6.09	4.40
V	686.41	-	2.41	6.09	4.40
VI	652.23	2.00	2.41	6.09	4.40
VII	647.53	21.73	2.41	6.09	4.40
VIII	618.74	20.66	2.41	6.09	4.40
IX	608.75	20.31	2.41	6.09	4.40
X	602.00	20.06	2.41	6.09	4.40
XI	-	19.76	2.41	6.09	4.40

XII	-	19.48	2.41	6.09	4.40
XIII	528.46	17.62	2.41	6.09	4.40
XIV-21 años-1º año	365.25	12.19	2.41	6.09	4.40
XIV-21 años-2º año	426.13	14.22	2.41	6.09	4.40
XIV-21 años-3º año	517.44	17.26	2.41	6.09	4.40
XIV +21 años-1º año	578.31	19.29	2.41	6.09	4.40
XIV +21 años-2º año	608.75	20.31	2.41	6.09	4.40

**Anexo V. Tabla de «antigüedad consolidada» para salario mensual**

Nivel	1º bienio 2/4 años euros	2º bienio 4/9 años euros	2 bienios y 1 quinq. 9/14 años euros	2 bienios y 2 quinq. 14/19 años euros	2 bienios y 3 quinq. 19/24 años euros	2 bienios y 4 quinq. 24/29 años euros
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	208.82
VIII	24.74	48.48	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	77.62	107.53	140.61	173.70

**Anexo VI. Tabla de «antigüedad consolidada» para salario diario**

Nivel	1º bienio 2/4 años euros	2º bienio 4/9 años euros	2 bienios y 1 quinq. 9/14 años euros	2 bienios y 2 quinq. 14/19 años euros	2 bienios y 3 quinq. 19/24 años euros	2 bienios y 4 quinq. 24/29 años euros
VI	0.86	1.71	3.10	4.47	5.86	7.24
VII	0.85	1.71	3.07	4.43	5.79	7.16
VIII	0.81	1.62	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	0.55	1.54	2.78	4.01	5.25	6.50
XII	0.47	1.49	2.74	3.97	5.18	6.39
XIII	0.39	0.79	1.44	2.04	2.67	3.31

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

Nivel	Extra de Junio €	Extra de Diciembre €	Vacaciones €
II	1.373.39	1.373.39	1.373.39
III	1.144.49	1.144.49	1.144.49



IV	1.133.79	1.133.79	1.133.79
V	1.111.16	1.111.16	1.111.16
VI	1.072.04	1.072.04	1.072.04
VII	1.063.90	1.063.90	1.063.90
VIII	1.047.91	1.047.91	1.047.91
IX	997.88	997.88	997.88
X	987.01	987.01	987.01
XI	973.30	973.30	973.30
XII	961.61	961.61	961.61
XIII	634.55	634.55	634.55
XIV-21 años-1º año	598.73	598.73	598.73
XXIV-21 años-2º año	698.52	698.52	698.52
XIV-21 años-3º año	848.20	848.20	848.20
XXIV +21 años-1º año	947.99	947.99	947.99
XIV +21 años-2º año	997.88	997.88	997.88

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

Nivel	1º bienio 2/4 años euros	2º bienio 4/9 años euros	2 bienios y 1 quinq. 9/14 años euros	2 bienios y 2 quinq. 14/19 años euros	2 bienios y 3 quinq. 19/24 años euros	2 bienios y 4 quinq. 24/29 años euros
III	42.56	85.10	153.25	221.29	289.30	357.48
IV	42.13	84.33	151.75	219.12	286.57	354.48
V	41.25	82.51	148.50	214.51	280.52	346.52
VI	39.72	79.44	142.99	206.56	270.22	333.66
VII	39.31	78.63	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	297.36
XIII	19.14	38.28	68.91	99.85	130.16	160.79

### Anexo IX. Tabla de horas extraordinarias

Nivel	Hora extra euros	1º bienio 2/4 años euros	2º bienio 4/9 años euros	2 bienios y 1 quinq. 9/14 años euros	2 bienios y 2 quinq. 14/19 años euros	2 bienios y 3 quinq. 19/24 años euros	2 bienios y 4 quinq. 24/29 años euros
VI	12.52	0.55	1.09	1.86	2.63	3.40	4.16
VII	12.42	0.54	1.09	1.85	2.60	3.37	4.12
VIII	11.99	0.52	1.05	1.79	2.51	3.25	3.98
IX	11.86	0.52	1.04	1.77	2.48	3.21	3.94
X	11.59	0.50	1.01	1.71	2.43	3.14	3.85
XI	11.43	0.50	1.00	1.69	2.37	3.09	3.80



Andalucía

XII	11.30	0.49	0.99	1.68	2.37	3.06	3.75
XIII	6.71	0.29	0.59	1.00	1.47	1.82	2.23

