

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2019/5823** *Convenio Colectivo de empresa "Construcciones Gallardo Barrera, S.L." para los años 2020-2023.*

### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos  
Expediente: 22/2019 - 23/01/0087/2019  
Código Convenio: 23100232012014

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "Construcciones Gallardo Barrera, S.L." recibido en esta Delegación Territorial de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, el día 19 de noviembre de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 15 de noviembre de 2019, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación el día 13/12/2019, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 26/11/2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA núm. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA núm. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 16 de diciembre de 2019

El Delegado Territorial  
Francisco Joaquín Martínez Garvín

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CONSTRUCCIONES GALLARDO BARRERA, S.L." CELEBRADA EL DÍA 15 DE NOVIEMBRE DE 2019.

En la ciudad de Marmolejo, siendo las 9:00 horas del día 15 de Noviembre del 2019, se reúnen en el domicilio de la empresa sito en Polígono Industrial 2ª Fase, Calle A núm. 9, en el término municipal de Marmolejo (Jaén), con el objeto de continuar la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa "Construcciones Gallardo Barrera, S.L." la personas que a continuación se detallan:

Asisten:

Por la empresa: Don Santiago Barrera Gallardo.

Por la representación de los trabajadores: Don José Antonio Barbalán Centeno, Don Vicente Peña García y Don Alfredo Martínez Pérez.

Participa como representante de Construcciones Gallardo Barrera, S.L., Don Santiago Barrera Gallardo.

Participa como representante de UGT, Don José Antonio Barbalán Centeno.

Se procede a concluir la negociación del Convenio Colectivo de la empresa Construcciones Gallardo Barrera, S.L. y sus trabajadores. Se acuerda que, tras un breve receso para corregir errores de texto, se proceda a la firma del mismo, con la participación de los presentes.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa se constituyó el día 20 de septiembre del 2019, celebrándose un total de 3 reuniones, incluida ésta. Todos los acuerdos habidos en las mismas fueron tomados por mayoría de todas las partes.

A lo largo de todo el proceso de negociación, ambas partes se han reconocido como interlocutores válidos para la negociación, por lo que en la reunión del día de hoy (15/11/2019), se procede a la firma del Convenio Colectivo de la empresa "Construcciones Gallardo Barrera, S.L.", adjuntándose copias a la presente Acta.

Ambas partes autorizan a Don Santiago Barrera Gallardo y a Don José Antonio Barbalán, a la presentación del mismo ante el Organismo competente de Jaén, al objeto de su registro y publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión, declarando cerrada la negociación con la firma del Convenio por todas las partes, siendo las 11:00 horas del día arriba indicado.

Los Miembros de la Comisión Negociadora

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA "CONSTRUCCIONES GALLARDO BARRERA, S.L." PARA LOS AÑOS  
2020-2023

*Capítulo I. Disposiciones Generales*

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

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

- a) Las dedicadas a la construcción y obras de públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.

El Convenio de empresa será de aplicación en obras situadas en el territorio de la Comunidad autónoma, o incluso, fuera de ella, si afecta a trabajadores representados por el Delegado de personal, es decir del centro de trabajo de Jaén, no así si se procede a contratar a personal distinto en obras situadas en otras provincias, en cuyo caso, será de aplicación el Convenio para el Sector de la Construcción vigente en esa Provincia.

Artículo 2.- **Ámbito personal.**

Primero.- La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la empresa 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 01 de enero del 2020. La duración del presente Convenio de Empresa se fija en cuatro años, a partir de la entrada en vigor (01/01/2020), y hasta el 31 de diciembre del 2023, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente.

Artículo 4.- **Denuncia.**

Con una antelación mínima de tres meses, antes de su vencimiento, ambas partes indistintamente, podrán comunicar a la otra por escrito, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia del Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas. Aplicándosele, a los aspectos económicos, la subida salarial pactada inicialmente al presente convenio.

La Comisión Negociadora, de existir denuncia, deberá constituirse con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

Artículo 5.- Revisión salarial automática.

Para el año 2020, será de aplicación lo expuesto en las tablas salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa.

Para los siguientes ejercicios 2021, 2022 y 2023, se procederá a la aplicación de una subida fija de 1,5%, cuyo incremento comprende así mismo a todos los conceptos económicos del presente texto.

La actualización de los conceptos salariales económicos de la forma indicada en el párrafo anterior no generará abono de cantidad alguna a los/as trabajadores/as por la empresa en concepto de atrasos, dado que la actualización del mismo se efectuará con efectos el 1 de Enero de cada año de vigencia del Convenio, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, será compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.

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

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

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 9.- Legislación Supletoria.

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

*Capítulo II. Condiciones Generales de Ingreso*

Artículo 10.- Ingreso en el trabajo.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales.

Artículo 11.- Pruebas de aptitud.

1.- La empresa, previamente al ingreso, podrá 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 (12).

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

Artículo 12.- Reconocimientos médicos.

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

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

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

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

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

3.- La empresa 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 tenga 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, quién podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

Artículo 13.- Período de prueba.

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

- a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- b) Empleados:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

Artículo 14.- Garantías de la Contratación.

El ingreso al trabajo, que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación, reguladas en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias si resultaran en vigor y las del IV CGSC, será para un puesto de trabajo concreto. Este puesto de trabajo viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 15.- Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 16.- Contrato para trabajo fijo de obra.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará por escrito. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

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

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

El cese de los trabajadores "fijos de obra", por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Segundo.- No obstante lo anterior, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición, podrá prestar servicios en distintos centros de trabajo de la misma Comunidad siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años, consecutivos salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan con sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo I, de este convenio.

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, 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.

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

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

Artículo 17.- Contrato Formativo.

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

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

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

4.- Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se

incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

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

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

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

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado, para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

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

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

Tablas salariales de Trabajadores en Formación.

Primer año: 60%.

Segundo año: 70%.

Tercer año: 85%.

Mayores de 21 años y Colectivos sin límite de edad:

Primer año: 95%.

Segundo año: 100%.

9.- El plus extrasalarial regulado en este convenio (plus de transporte), y siempre que la empresa no ponga vehículo de transporte para los centros de trabajos devengará por los aprendices en igual cuantía, que el señalado para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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

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

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

Artículo 18.- Otras modalidades de contratación.

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

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

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

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

Tercero.- La empresa, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicará las condiciones económicas pactadas en este convenio.

Artículo 19.- Ceses y finiquitos.

I.- Ceses.

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

a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) El titular de la tarjeta profesional, con contrato de fijo de obra u otra modalidad contractual de contrato temporal, estará exento del período de prueba, para los trabajos de su categoría profesional.

c) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

d) En cuanto al contrato de "fijo de obra", se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

II.-Finiquitos.

1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II, de este Convenio, y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

2.- Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3.- El recibo de finiquito, que será expedido por la empresa, numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales, siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

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

6.- El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 20.- Subcontratación

1.- La empresa cuando subcontrate 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, aplicable al nacer dicha responsabilidad o a las derivadas de su contrato de trabajo si fueran superiores-, y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2.- Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 46, del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el IV CGSC.

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

4.- La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten 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 contrata 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 la empresa, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b), y el Anexo I, apartado b), del IV CGSC, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

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

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

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

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

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

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

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

5.- Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término

improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días, a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- g) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d, del presente artículo.

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

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

7.- En el caso de que distintas 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 cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5, del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de 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 IV CGSC, y expresamente el artículo 24 del mismo.

Artículo 23.- Vestuario.

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

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

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

### *Capítulo III. Derechos Sindicales*

Artículo 24.-Derechos sindicales.

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

Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50%, de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

*Capítulo IV. Jornada, Licencia y Vacaciones*

Artículo 25.-Jornada Laboral.

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

Año 2020: 1.743 horas.

Segundo.- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante la vigencia del presente Convenio. No obstante, se realizará jornada intensiva de 7 horas, durante el periodo del 15/06/2020 al 14/08/2020 ambos incluidos, en los meses de junio, julio y agosto, en las fechas determinadas en el Calendario Laboral para el año 2020, que figura como Anexo V, al presente Convenio.

Tercero.- La empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá establecer un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del 31 de diciembre 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.

Cuarto.- Prolongación de la jornada.

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

Quinto.- Turnos de trabajo.

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

2.- Si la empresa que, por las características de su actividad, necesite establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3.- Si la empresa realiza actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas, el mediodía de descanso semanal, previsto en el apartado 1, del Art. 37, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4.- Si la empresa tiene establecido sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

5.- A efectos del cumplimiento de la jornada pactada en el presente Convenio, 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 cuáles al menos uno deberá ser laborable por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países, no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

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

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público privado, reconocidos.

Cuando, por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España, que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los

apartados b) y d), de este punto.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Segundo.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado primero del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

Cuando el cumplimiento del deber, antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Ambos, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

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

Artículo 27.- Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28.- Inclemencias del tiempo.

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

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

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

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

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

Artículo 29.- Salario base.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, según niveles y categorías definidas en la Disposición Final, se regirán, para 2020, por las tablas y demás conceptos económicos que figuran en el texto y tablas anexas. Para el resto de duración del Convenio, las retribuciones del personal afectado a este Convenio, serán las resultantes de aplicar según artículo 5 del mismo. (Anexo IV)

Artículo 30.- Antigüedad Consolidada.

Asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, según Anexo VI.

Artículo 31.- Complemento por discapacidad.

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

personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el Importe bruto por mes natural del complemento

13% y 22% 20 Euros

23% y 32% 29 Euros

33% o superior 41 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 pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, 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, la empresa abonará 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 dejara de computarse en sábados y domingos, satisfaciéndose por el importe de cinco 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 cinco días. La cuantía convenida en el presente apartado se revisará en la misma proporción en que se incremente los salarios y demás conceptos económicos establecidos en este Convenio. (Anexo IV).

Artículo 33.- Plus de Carencia de Incentivos.

Se establece un plus salarial que se abonará todos los días, de carencia de incentivos, que se percibirán por todos los trabajadores, según anexo IV.

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

Artículo 34.- Horas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 35.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonará en el mes de junio y la otra en diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

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

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

4.- Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global.

El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato, se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) El personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 36.- Plus de disponibilidad para la Conservación.

Los trabajadores de carreteras o vías férreas que se encuentren en situación de disponibilidad o retén para atender los requerimientos de trabajo, por ocasión de accidente o siniestro, fuera de su horario laboral, percibirán un plus de 7,00 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.- Tareas.

Primero.- Se caracteriza este sistema 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 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.

Artículo 38.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

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

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

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

Artículo 39.- Actividades a mayor rendimiento.

En el presente Convenio, no se aplicarán o ejecutarán actividades a mayor rendimiento.

Artículo 40.- Plus de transporte y plus distancia.

A) Plus Transporte.- En concepto de plus de transporte, la empresa pondrá los medios necesarios para desplazar al trabajador y pueda acudir al centro de trabajo. En aquellos casos en el que por cualquier motivo la empresa no fuera capaz de facilitar los medios de transporte, los productores percibirán las cantidades que para cada categoría profesional se especifican en la tabla de salarios, siempre y cuando el trabajador encuentre a más de 2 km el puesto de trabajo respecto a su domicilio. El plus de transporte será abonado por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

B) Plus de distancia.- Se considera plus de distancia la cantidad que de acuerdo con este Convenio perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer en medios no facilitados por la empresa para acudir al trabajo, cuando el centro laboral, obra o tajo donde preste sus servicios, se encuentre a más de 15 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 0,26 euros el kilómetro recorrido, a partir de los quince kilómetros de 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 comunidad.

El plus de distancia no forma parte del salario, por lo que se calculará independientemente de éste, haciéndolo efectivo en los días de paga 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, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

Tercero.- Las 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.

Cuarto.- La cuantía de las dietas será, la siguiente:

Dieta completa: 36,50 Euros.

Media dieta: 15,00 Euros.

Quinto.- 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.

Artículo 42.- Desgaste de herramientas.

La empresa queda obligada 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 0,50 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.

Cuando un trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.

Artículo 43.- Ceses e indemnizaciones.

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

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos previa su denuncia, en su caso.
- c) En cuanto al contrato de fijo de obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

Artículo 44.- Suspensión del contrato. Excedencias.

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

Artículo 45.- Indemnización por Incapacidad Temporal.

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

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

Segundo.- En caso de enfermedad común o accidente no laboral que no requiera

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

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

Artículo 46.-Indemnización por muerte o incapacidad permanente.

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

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

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

- En el año 2020: 47.000 euros.
- En el año 2021: 47.000 euros.
- En el año 2022: 47.000 euros.
- En el año 2023: 47.000 euros.

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

- En el año 2020: 28.000 euros.
- En el año 2021: 28.000 euros.
- En el año 2022: 28.000 euros.
- En el año 2023: 28.000 euros.

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

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

Artículo 47.-Jubilación. Jubilación parcial y Contrato de Relevo.

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

1.-Jubilación forzosa a los 65 años.

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

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

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

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

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

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

2.- Jubilación anticipada.

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

3.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

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

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

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

trabajador solicitante.

*Capítulo VII. Disposiciones varias*

Artículo 48.- Productividad.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de una productividad normal correcta en el trabajo.

Artículo 49.- Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su relación implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

En relación con este tema, no se configuran como absentismo las ausencias previas y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- a) Matrimonio.
- b) Nacimiento de hijo o accidente, enfermedad grave, hospitalización 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 permisos por maternidad de la trabajadora o trabajador.

k) Los permisos por paternidad del trabajador.

l) Los supuestos de suspensión de contrato legalmente establecidos.

m) Las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

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

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

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

Artículo 51.- Comisión Paritaria.

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

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

Serán vocales de la misma 1 representante de los trabajadores y 1 representante de la empresa, 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.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 2 vocales, como mínimo.

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

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

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, pudieran suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- e) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previsto en el apartado 2, del artículo 105, del IV CGSC, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

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

A efectos de notificación, esta Comisión Paritaria señala como domicilio social, en Polígono Industrial, Calle A núm. 9, 23770 Marmolejo (Jaén).

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.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales del ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 52.- Medidas de igualdad de oportunidades y no discriminación.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de que la empresa superara, más de 250 trabajadores, las medidas a tomar sería la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

#### *Capítulo VIII. Formación*

Artículo 53.- Formación.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

La formación profesional buscará atender, entre otros los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

La empresa informará con carácter previo al representante legal de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quien podrá emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrá carácter vinculante.

#### *Disposición Adicional Primera*

El presente convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y

con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determinada la legislación vigente y aplicable al caso.

*Disposición Adicional Segunda*

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

*Disposición Adicional Tercera.*

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no será de necesaria y obligada aplicación durante su vigencia.

*Disposición Transitoria Primera*

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

*Disposición Transitoria Segunda*

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

*Disposición Transitoria Tercera*

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

*Disposición Final:*

Tabla de niveles y categorías

<u>Para Salario Base Mensual</u>		<u>Para Salario Base diario</u>	
Nivel	Categoría	Nivel	Categoría
II	Personal Titulado Superior		
III	Personal Titulado Medio. Jefe de 1ª Administrativo. Jefe Sección Organización 1ª.		
IV	Jefe de 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 1ª Administrativo. Jefe o Encargado de Taller. Delineante de 1ª. Técnico Organización de 1ª Encargado Sección laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía de 1ª.	VI	Encargado de obra. Modelista.
VII	Delineante 2ª. Técnico Organización 2ª. Práctico topografía de 2ª. Analista de 1ª.	VII	Capataz. Contramaestre de Taller Adornista. Especialista de Oficio.
VIII	Oficial 2ª Administrativo. Corredor. Inspector de control, señalización y servicios. Analista de 2ª.	VIII	Oficial 1ª de Oficio. Entibador. Oficial 1ª Gruista. Oficial 1ª Jefe de Equipo.
IX	Auxiliar Administrativo. Ayudante práctico topografía. Auxiliar de Organización. Calcador. Vendedores. Conserje. Ordenanza.	IX	Auxiliar Administrativo obra. Auxiliar Técnico de obra. Oficial 2ª de Oficio. Oficial 2ª Jefe de Equipo.

<u>Para Salario Base Mensual</u>		<u>Para Salario Base diario</u>	
Nivel	Categoría	Nivel	Categoría
X	Auxiliar de Laboratorio. Almacenero de Almacén Central. Enfermero. Cobrador.	X	Almacenero de obra. Vigilante. Guarda. Guardo Jurado. Ayudante de Oficio. Especialista de 1ª. Ayudante Jefe de Equipo.
XI	Listero.	XI	Especialista de 2ª. Peón especializado. Peón Especial Jefe de Equipo.
XII	Personal de limpieza.	XII	Peón ordinario. Peón Ordinario Jefe Equipo.
XIII	Botones de 16 a 18 años.	XIII	Pinches de 16 a 18 años.
XIV	Trabajadores en formación.	XIV	Trabajadores en formación.

**Anexo I**

*Modelo de Renovación de Contrato Fijo de Obra.*

Empresa:

.....  
.....

Trabajador:

.....  
.....

Categoría:

.....  
.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, de común acuerdo con la empresa COSNTRUCCIONES GALLARDO BARRERA, S.L, 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.*

Núm. 1

Fecha de expedición.....

**RECIBO DE FINIQUITO**

Don ..... que ha trabajado en la Empresa **CONSTRUCCIONES GALLARO BARRERA, SL** desde ....., hasta ..... con la categoría de ....., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de .....eur os 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 20 ....

El Trabajador.....

El trabajador (1) usa 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 documento no tendrá validez sin el sello y la firma de la organización empresarial correspondiente o si formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

**Anexo III**

*Notificación de Subcontrata en la Actividad de Construcción y Obras Públicas.*

La empresa CONSTRUCCIONES GALLARDO BARRERA, S.L, con domicilio en Marmolejo, Cif B-23273139 y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social 23100442993, notifica a la empresa, ..... domiciliada en ..... y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de ....., que con fecha ..... ha subcontratado los trabajos de ..... en la obra de ..... sita en ....., con la empresa ..... domiciliada en ....., Cif ....., y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social ....., en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de ..... trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de .....

En ....., a ..... de ..... de 20...

Firma y Sello

Fdo: .....

DNI:.....

Por triplicado.

**TABLA DE SALARIOS 2020**

**Anexo**

NIVEL	CATEGORIAS	S. BASE	S. BASE	PLUS	PLUS INCENTIVOS	PLUS
		MES	DIA	ASISTENCIA	DIARIO	TRANSPORTE
II	PERSONAL T. SUPERIOR	995,86		7,86	8,00	4,50
III	PERSONAL T. MEDIO	961,52		7,86	6,86	4,50
IV	ENCARGADO GENERAL	915,73		7,86	6,35	4,50
V	OFICIAL 1ª ADMTVO.	858,49		7,86	5,72	4,50
VI	ENCARGADO OBRA	801,26	26,71	7,86	5,50	4,50
VII	ESPECIALISTA OFICIO	755,48	25,18	7,86	5,16	4,50
VIII	OFICIAL 1ª OFICIO	744,03	24,80	7,86	5,16	4,50
IX	OFICIAL 2ª OFICIO	732,59	24,42	7,86	4,58	4,50
X	AYUDANTE DE OFICIO	721,14	24,04	7,86	4,02	4,50
XI	PEON ESPECIALISTA	709,69	23,65	7,86	4,02	4,50
XII	PEON ORDINARIO	686,80	22,89	7,86	3,43	4,50
XIII	APRENDICES OFICIO	618,12	20,60	7,86	2,29	4,50
XIV	TRABAJADORES EN FORMACION	583,78	19,46	7,86	2,29	4,50

**TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA MESUAL**

**Anexo VI**

NIVEL	CATEGORIAS	1 BIENIO	2 BIENIOS	2 BIENI Y 1 QUIN	2 BIENI Y 2 QUIN	2 BIENI Y 3 QUIN
		2-4 AÑOS	4-9 AÑOS	9-14	14-19	19-24
II	PERSONAL T. SUPERIOR	27,47	45,78	85,86	141,93	200,32
III	PERSONAL T. MEDIO	26,32	43,49	82,41	137,36	194,59
IV	ENCARGADO GENERAL	25,18	40,06	80,12	135,07	188,87
V	OFICIAL 1ª ADMTVO.	24,04	38,92	78,98	133,93	185,44
VI	ENCARGADO OBRA	22,89	37,77	77,84	132,78	183,15
VII	ESPECIALISTA OFICIO	21,75	36,63	76,69	131,64	182,00
VIII	OFICIAL 1ª OFICIO	20,60	34,34	74,40	128,21	180,86
IX	OFICIAL 2ª OFICIO	19,46	33,20	73,26	125,92	179,71
X	AYUDANTE DE OFICIO	18,32	32,05	72,12	124,77	178,56
XI	PEON ESPECIALISTA	17,17	30,91	70,97	123,63	176,28
XII	PEON ORDINARIO	16,03	29,77	68,68	122,47	171,70
XIII	APRENDICES OFICIO	11,45	22,89	51,51	103,02	148,81

**TABLA DE ANTIGÜEDAD MESUAL PAGAS EXTRAS Y VACACIONES**

**Anexo VIII**

NIVEL	CATEGORIAS	1 BIENIO	2 BIENIOS	2 BIENI Y 1 QUIN	2 BIENI Y 2 QUIN	2 BIENI Y 3 QUIN
		2-4 AÑOS	4-9 AÑOS	9-14	14-19	19-24
II	PERSONAL T. SUPERIOR	45,78	91,58	171,70	246,10	309,06
III	PERSONAL T. MEDIO	44,64	90,43	169,41	242,67	303,34
IV	ENCARGADO GENERAL	43,49	89,29	167,12	239,24	297,62
V	OFICIAL 1ª ADMTVO.	42,35	88,14	164,84	235,80	291,89
VI	ENCARGADO OBRA	41,21	87,00	162,55	232,36	286,17
VII	ESPECIALISTA OFICIO	40,06	85,86	160,25	228,93	280,45
VIII	OFICIAL 1ª OFICIO	38,92	84,70	157,96	225,50	274,71
IX	OFICIAL 2ª OFICIO	37,77	83,56	155,67	222,07	268,99
X	AYUDANTE DE OFICIO	36,63	82,41	153,38	218,64	263,27
XI	PEON ESPECIALISTA	35,49	81,27	151,10	215,19	257,55
XII	PEON ORDINARIO	34,34	80,12	148,81	211,76	251,82
XIII	APRENDICES OFICIO	20,60	41,21	74,40	112,18	143,09

**TABLA DE PAGAS EXTRAS Y VACACIONES**

**Anexo VII**

NIVEL	CATEGORIAS	EXTRA DE	EXTRA DE	VACACIONES
II	PERSONAL T. SUPERIOR	1.545,30	1.545,30	1.545,30
III	PERSONAL T. MEDIO	1.459,46	1.459,46	1.459,46
IV	ENCARGADO GENERAL	1.373,59	1.373,59	1.373,59
V	OFICIAL 1ª ADMTVO.	1.316,37	1.316,37	1.316,37
VI	ENCARGADO OBRA	1.201,90	1.201,90	1.201,90
VII	ESPECIALISTA OFICIO	1.144,66	1.144,66	1.144,66
VIII	OFICIAL 1ª OFICIO	1.087,44	1.087,44	1.087,44
IX	OFICIAL 2ª OFICIO	1.030,20	1.030,20	1.030,20
X	AYUDANTE DE OFICIO	972,97	972,97	972,97
XI	PEON ESPECIALISTA	915,73	915,73	915,73
XII	PEON ORDINARIO	858,51	858,51	858,51
XIII	APRENDICES OFICIO	744,04	744,04	744,04
XIV	TRABAJADORES EN FORMACION	686,80	686,80	686,80

**TABLA DE HORAS EXTRAS**

**Anexo IX**

NIVEL	CATEGORIAS	HORA EXTRA	1 BIENIO	2 BIENIOS	2 BIENI Y 1 QUIN	2 BIENI Y 2 QUIN
			2-4 AÑOS	4-9 AÑOS	9-14	14-19
II	PERSONAL T. SUPERIOR	25,19	0,58	1,14	2,29	2,87
III	PERSONAL T. MEDIO	22,90	0,58	1,14	2,06	2,81
IV	ENCARGADO GENERAL	20,61	0,52	1,09	1,95	2,74
V	OFICIAL 1ª ADMTVO.	19,47	0,46	1,03	1,84	2,68
VI	ENCARGADO OBRA	17,16	0,41	0,98	1,73	2,63
VII	ESPECIALISTA OFICIO	16,02	0,35	0,91	1,60	2,57
VIII	OFICIAL 1ª OFICIO	14,87	0,30	0,86	1,49	2,52
IX	OFICIAL 2ª OFICIO	13,73	0,24	0,80	1,38	2,46
X	AYUDANTE DE OFICIO	12,58	0,22	0,75	1,25	2,40
XI	PEON ESPECIALISTA	11,44	0,21	0,69	1,14	2,34
XII	PEON ORDINARIO	10,30	0,18	0,58	0,91	2,29
XIII	APRENDICES OFICIO	9,15	0,14	0,41	0,69	1,49

**Art. 40 Plus de distancia**

Plus de distancia 0,26

**Art. 41 Dietas**

Dieta Completa 36,50

Media dieta 15,00

**Art. 42 Desgaste herramientas**

Desgaste herramientas 0,50

**CALENDARIO LABORAL EMPRESA CONSTRUCCIONES GALLARDO BARRERA, SL AÑO 2020**

**Anexo V**

MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
ENERO		8	8																																	
FEBRERO			8	8	8	8	8																													
MARZO			8	8	8	8																														
ABRIL		8	8	8			8	6	6																											
MAYO																																				
JUNIO		8	8	8	8	8																														
JULIO		7	7	7			7	7	7	7	7																									
AGOSTO				7	7	7	7																													
SEPTIEMBRE		8	8	8	8																															
OCTUBRE		8	8																																	
NOVIEMBRE				8	8	8	8																													
DICIEMBRE		8	8	8	8																															

SABADOS		
DOMINGOS		
FESTIVO AUTONÓMICO		
FESTIVO POR AJUSTE		
FESTIVO LOCAL		
FESTIVO NACIONAL		
Total horas	1927	247
Horas fiesta local	16	2
Vacaciones	168	21
Horas anuales	1743	224
Días anuales		

- \* El periodo de vacaciones anuales contendrá necesariamente 168 horas laborales (21 días laborables)
- \* Se determinarán el día 24 y 31 de Diciembre como festivos por ajuste de Calendario.
- \* Los días 7 y 8 de Abril (Semana Santa), la jornada laboral será de 6 horas efectivas de trabajo, de 8:30 a 14:30 horas.
- \* Desde el 15 de Junio hasta el 14 de Agosto ambos incluidos, la jornada de trabajo será de 7 horas, siendo de 7:00 a 14:00 horas.
- \* El resto de jornadas que componen el calendario serán en horario de jornada partida de 8:30 a 18:00 hora máximo, con los descansos incluidos de almuerzo (1 hora u hora 30 minutos) y tiempo de bocadillo (30 mi)
- \* Todo ello para adecuar el Calendario laboral a las 1.743 horas anuales establecidas.

Jaén, a 18 de diciembre de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZON.