

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO



Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del “Convenio colectivo para construcción y obras públicas de la provincia de Toledo 2022-2026”, número de código de convenio 45000155011981, suscrito por la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Construcción y Afines de Toledo (AECA), y por la parte social por CCOO del Hábitat y por UGT-FICA, presentado ante este organismo el día 29 de diciembre de 2023; y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 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; artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Toledo, 24 de enero de 2024.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO PARA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO 2022-2026

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio colectivo será de aplicación en Toledo y su provincia a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan, en los artículos 3, 4 y el Anexo I del VII Convenio General de la Construcción.

ARTÍCULO 2. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PRIORIDAD APLICATIVA.

El presente convenio provincial se articulará según dispone el artículo 2 del Capítulo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción, en particular en lo dispuesto con los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

ARTÍCULO 3. VIGENCIA

1. El presente convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo. Si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2022.



2. Para evitar el vacío normativo que, en su caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas, continuara rigiendo el convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

3. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efectos desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año correspondiente.

ARTÍCULO 4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior a de cualquiera de sus prorrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviara copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

3. La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 3.2. del presente convenio para los que el plazo será de catorce meses.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos a que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan el mismo en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

ARTÍCULO 7. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en este convenio 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.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las pactadas en este convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

ARTÍCULO 8. SALARIO GLOBAL

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiendo abonarse todos los devengos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre) se consideran como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que se haya incluido indebidamente dicho prorrateo.

Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea.

ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA

1. Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por un máximo de 8 miembros, los cuales se relacionan en el Anexo VI, y que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán, en todo caso, por unanimidad, mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

ARTÍCULO 10. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:



- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
 - b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
 - c) 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, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
 - d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
 - e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del presente convenio le otorgan como norma vertebradora en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.
- Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el convenio durante su vigencia.
- f) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en la normativa vigente.

g) Fijar la tabla de remuneraciones salariales para cada año de vigencia de este convenio.

h) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo V y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo V y ello a fin de que éste dicte el correspondiente 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 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

i) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Tanto las partes signatarias del presente convenio como las comprendidas en el número artículo 1 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.



6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el IV Acuerdo al efecto suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del CGSC, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Los procedimientos así como y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional que se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional: artículos 78 a 82 del CGSC.

ARTÍCULO 11. JORNADA

1. La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente convenio será la que se determine en el VII convenio General del Sector de la Construcción, que se establece en 1.736 horas.

2. La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes, salvo pacto en contrario, durante toda la vigencia del presente convenio.

Se entiende por trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, haciendo constar que en ningún caso tendrá la consideración de trabajo el tiempo dedicado a tomar el bocadillo.

ARTÍCULO 12. HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

El horario ordinario de trabajo estará comprendido entre las 7 horas y las 18 horas de lunes a viernes, respetando, en cualquier caso, la jornada establecida en el artículo anterior.

El horario de las oficinas de venta, así como el personal adscrito a los servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de maquinaria, canteras, graveras y areneras, se determinará de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores o de los trabajadores, si no hubiera representantes legales de los mismos, teniendo en cuentas las necesidades del servicio que prestan, respetando en todo caso las normas legales del convenio y de la legislación que le afecte.

Las empresas elaborarán, de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores si no existen dichos representantes, el calendario laboral de la empresa o centro de trabajo (incluirá: horario, jornada, fiestas nacionales, regionales, locales o de convenio, puentes si se hubieran pactado, etc.), ajustándose en cualquier caso al calendario laboral de la provincia, que figura en el Anexo VII del convenio, así como lo establecido en el artículo 71 del VII CGSC.

ARTÍCULO 13. PUNTUALIDAD

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los operarios afectados por este convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el de no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación.

ARTÍCULO 14. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

1. El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales al menos veintidos 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. La retribución de estas vacaciones es la fijada en la tabla salarial anexo I, para cada categoría, a dicha cuantía se adicionará el complemento personal de antigüedad correspondiente a cada trabajador, a razón de 42 días según la tabla de antigüedad anexo II

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrán 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 del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones 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 los casos del Artículo 48, apartados 4, 5 y 7 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 sus pensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fijada establecida en las tablas salariales de este convenio.

Permisos y licencias:

1. 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 la 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 por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. 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 laborales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Cinco días laborales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

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

2. 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.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, la persona trabajadora 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 25% de las horas laborables 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.

4.3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.



La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas trabajadoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

ARTÍCULO 15. FESTIVIDADES

Durante la vigencia del presente convenio tendrán la consideración de festivos los días que como tal fije el Gobierno con carácter nacional, así como los que fije el Gobierno de la comunidad autónoma en su ámbito.

Serán también inhábiles para el trabajo los días que con carácter de fiesta local, disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo. El mismo carácter tendrán los días 24 y 31 de diciembre completos durante la vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 16. SALARIO BASE

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en la tabla Anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

El salario base se devengará por día natural.

ARTÍCULO 17. INCREMENTO SALARIAL Y CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL

a) Incrementos económicos.

1. Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00% con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00% con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75% con efectos del día 1 de enero de 2024.

2. El importe de las dietas y medias dietas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86.6 del CGSC, sufrirá el mismo incremento que el resto de conceptos salariales y extrasalariales.

3. Las tablas salariales de los convenios provinciales de los años 2023 y 2024 deberán actualizarse, de acuerdo con los incrementos establecidos en el apartado 1, dentro del primer trimestre de cada uno de los respectivos años.

Respecto de aquellas tablas salariales que llegadas dichas fechas no se hayan actualizado, podrá la Comisión Paritaria del CGSC, en función de lo dispuesto en su artículo 112.1.g), fijar la cuantía de las mismas para los respectivos ámbitos provinciales.

4. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo

ARTÍCULO 18. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

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



a) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

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

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

ARTÍCULO 19. PLUS SALARIAL

Al salario base señalado en este convenio se adicionará un plus salarial en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija en la tabla Anexo I. Este plus se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un rendimiento normal y correcto y podrá ser compensado y absorbido por remuneraciones fijadas por las empresas en conceptos de incentivos, primas, tareas, destajos, etc. abonándose en caso de ser inferiores las diferencias hasta completar el plus salarial fijado en el convenio.

Plus de conservación:

1. Se establece un plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía: Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente convenio general que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4,00 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente convenio general y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción: Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria: El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratos de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a las personas trabajadoras por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

ARTÍCULO 20. HORAS EXTRAORDINARIAS

a) Realización de horas extraordinarias: Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

b) Límite de horas extraordinarias:



1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normas de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 horas al año.

c) Retribución de las horas extraordinarias:

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, serán los determinados en las tablas salariales anexas a este convenio.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe las normas proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el párrafo b.2 anterior.

ARTÍCULO 21. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una antes del 30 de junio y otra entre los días 15 y 20 de diciembre, la cuantía es la que figura en la tabla Anexa I, para cada nivel y categoría, a las mismas se adicionará el complemento personal de antigüedad correspondiente a cada categoría, a razón de 42 días en cada paga, según tabla antigüedad Anexo II.

Dichas gratificaciones se devengarán por día natural de la siguiente forma:

–Paga de junio: 1 de enero a 30 de junio.

–Paga de diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso de cada uno de los semestres, las percibirán proporcionalmente a los días naturales que correspondan a dicho semestre.

Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas.

ARTÍCULO 22. PLUS EXTRASALARIAL

Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial de igual cuantía para todos los grupos y categorías, la cuantía de dicho plus se determina en el anexo I, de este convenio, dicho plus se percibirá por días efectivos de trabajo.

Dicho devengo sustituye a los pluses de distancia y transporte.

ARTÍCULO 23. DIETAS

Año 2023:

–Dieta completa: 46,51 euros.

–Media dieta: 23,24 euros.

Año 2024:

–Dieta completa: 47,58 euros.

–Media dieta: 23,88 euros.

1. 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 de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

1. Cuando la empresa organice y coste la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

2. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

3. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora 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.

4. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

ARTÍCULO 24. LOCOMOCIÓN

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento ordenado por la empresa, ya sea poniendo los medios propios a disposición de la persona trabajadora, o bien abonándoles la compensación correspondiente, a razón de 0,26 euros por kilómetro.



2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios del transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio.

ARTÍCULO 25. INCAPACIDAD TEMPORAL

Indemnización por incapacidad temporal. En los caso de incapacidad temporal y respecto de las personas trabajadoras: fijos de plantilla, fijos de obra, temporales e interinos, incluidos en el ámbito del presente convenio se estable una indemnización complementaria de la correspondiente prestación de la seguridad social, en los siguientes términos:

- 1. I.T. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral:
 - a) En los casos en que sea necesaria la hospitalización las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% del salario base y pluses fijados en este convenio, durante la hospitalización y los 60 días siguientes, siempre que continúe la situación de Incapacidad Laboral.
 - b) Igual tratamiento tendrá el accidente con fractura o herida abierta, sin superar así mismo el periodo de 60 días.
- 2. I.T. Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Desde el primer día de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada el 25% de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda.

- 3. Reglas generales:
 - a) Los complementos a cargo de la empresa establecidas en los apartados anteriores, cesarán por alta de las personas trabajadoras afectadas, por extinción de la relación laboral existentes entre éstas y las empresas correspondientes y cuando cese el derecho de prestaciones de la Seguridad Social complementadas por aquéllas.
 - b) Para tener derecho a percibir los complementos de la Seguridad Social reguladas en este artículo, las personas trabajadoras afectadas deberán facilitar el control de su situación de baja por el médico de la empresa; de no existir éste, por el médico ayudante, técnico sanitario o persona competente que la empresa designe.
 - c) En ningún caso, los complementos establecidos en el presente artículo podrán determinar que las personas trabajadoras afectadas perciban prestaciones superiores al 100 por 100 de las bases de cotización correspondientes. En caso de que estos pudieran producirse, se disminuirá la cuantía hasta el límite en que sumadas a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social den como resultado el 100 por 100 de las bases.

ARTÍCULO 26. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

Conforme se establece en el artículo 59 del VII Convenio General del Sector de la Construcción:

1. Las personas trabajadoras que, reconocidas par 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%	17,00 euros
23% y 32%	24,00 euros
33% o superior	34,00 euros

2. El grado de discapacidad será único y generara, 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 acomodara al nuevo tanto par ciento reconocido.
- En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

ARTÍCULO 27. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas 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 vigente en cada momento.
 - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000,00 euros.
 - c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000,00 euros.



2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) del apartado 1 del presente artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

ARTÍCULO 28. PAGO DE HABERES

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 9% de las cantidades devengadas.

2. Las empresas deberán efectuar el abono de las percepciones, y en su caso de los anticipos a cuenta, antes referidos, exclusivamente por medio de transferencia bancaria.

3. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como el número de cuenta de una entidad bancaria o financiera en donde desea percibir sus percepciones, y en su caso los anticipos a cuenta, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior.

4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2 las percepciones económicas no salariales y los finiquitos, a los que se refieren los artículos 49.3.c) y 99, respectivamente, del presente convenio, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

ARTÍCULO 29. ROPA DE TRABAJO

Ropa de trabajo. Las empresas afectadas por este convenio entregarán al personal a su servicio monos o buzos así como todas las equipos de protección individual que queden reflejados en la evaluación de riesgos de la obra en cuestión, cuyo uso será obligatorio.

El primero de los monos o buzos se entregará a la fecha de ingreso de la persona trabajadora, así como todas las prendas relacionadas con la seguridad y protección del trabajador. El segundo de los monos o buzos se entregará a los cuatro meses de la entrega anterior, así sucesivamente cada cuatro meses.

Si la empresa incumpliere los plazos previstos para la entrega de ropa de trabajo, se faculta a la persona trabajadora para reclamar la entrega de la misma o su equivalente en metálico según precio de mercado.

ARTÍCULO 30. DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Las personas trabajadoras percibirán por este concepto y siempre que las herramientas sean aportadas por los mismos, la cantidad de 1,30 euros por día efectivo de trabajo el oficial y 1,10 euros, también por día efectivo de trabajo del ayudante que, necesariamente, aportarán maza, cortafíos, paletas catalana y alcotana.

ARTÍCULO 31. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO. Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas



inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:

- a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada
- b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria
- c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria
- d) Interrumpir la jornada diaria
- e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo
- f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria
- g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria

3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurran dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para la las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y la realización de jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para la obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La postposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el período de jornada continuada establecida en los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de setenta y dos horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

7. Cuando la AEMET emitiese un "aviso especial" o "excepcional", en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

8. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70 por 100 de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo.



En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa o en convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que estos últimos lo hubiesen regulado con posterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, y en ambos se estableciese una recuperación inferior.

10. Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en el presente convenio general y, en su caso, en los convenios provinciales.

11. En el caso de que se produjeran cambios normativos que afectasen, total o parcialmente, al contenido del presente artículo, las partes firmantes del presente convenio general se comprometen a realizar las adaptaciones a los mismos que resulten oportunas, debiéndose mantener, en todo caso, la finalidad, espíritu y objeto del mismo.

ARTÍCULO 32. 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 las personas trabajadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo 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 fijo de obra y al contrato fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que de los mismos se efectúa en el presente convenio.

d) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y en el presente convenio, pudiendo las empresas utilizar, a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene como Anexo XVI del presente convenio.

ARTÍCULO 33. CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA

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

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 34. CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del E.T., los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del presente convenio.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el E.T.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando



las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del presente convenio, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anejará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del presente convenio general, seguirán el siguiente orden:

A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.

A) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

ARTÍCULO 35. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.



a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

a) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por el presente convenio general y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente convenio general no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del presente convenio general, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

a) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

b) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

c) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

d) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7% calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

e) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente convenio general. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

f) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

g) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.



3. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

a) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

b) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora 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.

c) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. La persona tutora de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

d) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

e) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

f) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

g) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

h) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

i) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

j) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

k) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.



l) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

- 60 % el primer año
- 75% el segundo año

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

m) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este apartado.

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

a) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

b) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

c) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente convenio.

e) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

f) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

g) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.

h) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70% aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.



a) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

b) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

c) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

d) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

e) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

f) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

g) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

h) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

i) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

ARTÍCULO 36. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo-discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:



a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X.

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del E.T. se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento, de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículos.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículos de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

ARTÍCULO 37. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO A TIEMPO PARCIAL PARA FORMADORES

El contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial se podrá celebrar, única y exclusivamente, para la realización de los trabajos de prestación intermitente que desempeñen los docentes que atiendan las actividades de formación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del E.T.

1. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. Este llamamiento deberá indicar el nombre de la acción formativa, la fecha prevista de incorporación al puesto de trabajo, la fecha de inicio prevista de la acción formativa, la fecha prevista de finalización, la duración prevista y el centro de trabajo previsto.

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

–Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto.



–Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

2. De conformidad con el apartado 7 del indicado artículo 16 del E.T., para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

3. De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del E.T., cuando esta contratación fija-discontinua a tiempo parcial se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas el período máximo de inactividad será de doce meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

ARTÍCULO 38. SUBCONTRATACIÓN

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.

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 69 del presente convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el presente convenio.

ARTÍCULO 39. Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del presente convenio, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente convenio en el “Boletín Oficial del Estado”. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el vigente convenio colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

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, las personas trabajadoras de la empresa saliente adscritas 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 la persona trabajadora con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras, 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 en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.

b) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras 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 en la que se extinga o concluya el contrato, 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 extinga o concluya el contrato, 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 todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras afectadas.

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de las personas trabajadoras afectadas.

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 las personas trabajadoras afectadas.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) 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 persona trabajadora afectada, 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, las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 todas aquellas personas trabajadoras 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 persona trabajadora, 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 E.T.



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.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio general se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2 del presente convenio.

ARTÍCULO 40. FINIQUITO

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III del presente convenio general y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

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

4. Una vez firmado por la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

ARTÍCULO 41. PERÍODO DE PRUEBA

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

- a) Técnicos, titulados superiores y medios: Seis meses.
- b) Empleados:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
 - Niveles VI al X: Dos meses.
 - Resto de personal: Quince días naturales.
- c) Personal operario:
 - Encargado y capataces: Un mes.
 - Resto de personal: Quince días naturales.

2. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora 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 periodo 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 de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo en obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

ARTÍCULO 42. PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

Se estará a los criterios que se establecen en el VII CGSC, en el CAPÍTULO QUINTO, sobre PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS.

ARTÍCULO 43. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La persona trabajadora tendrá derecho a un reconocimiento médico previo a su incorporación a la empresa, además de un reconocimiento al menos, una vez al año, los cuales serán adecuados al puesto de trabajo y sus riesgos específicos, siguiendo, en todo caso, los protocolos médicos editados por el órgano competente de ámbito estatal y las directrices, en su caso, del convenio General del Sector.



Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

ARTÍCULO 44. SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

En esta materia se estará a lo que establece el Libro Segundo del VII convenio General del Sector de la Construcción, referente a aspectos relativos a la Seguridad y Salud en el Sector de la Construcción.

ARTÍCULO 45. GARANTÍAS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal como representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, por causa en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente si se trata de Comité con libertad las opiniones en las materias concernientes a las esperadas de su representación pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

ARTÍCULO 46. REPRESENTACIÓN UNITARIA

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y en los siguientes apartados:

- a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose el tiempo que la persona trabajadora haya estado en la empresa a través de distintos contratos y durante el último año anterior a la convocatoria de elecciones.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

- c) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

DELEGADOS DEL PERSONAL O MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA:

- Hasta 100 trabajadores: 16 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 en adelante: 40 horas.

- d) Los representantes de los trabajadores, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

ARTÍCULO 47. GARANTÍAS DE LAS CONDICIONES LABORALES

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias de la persona trabajadora.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato a la persona trabajadora contratada.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24 referente del convenio General del Sector de la Construcción, para la formación.



5. La acreditación de la categoría profesional por la tarjeta profesional de la construcción no obliga a la empresa a la contratación de la persona trabajadora con esa categoría.

ARTÍCULO 48. JUBILACIÓN

En todos los aspectos referentes a la jubilación de los trabajadores del sector, se estará a lo dispuesto al efecto en el artículo 100 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTÍCULO 49. PLAN DE PENSIONES

1. Se acuerda la formalización a nivel estatal de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción, en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del CGSC conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario.

1. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero al que se refiere el apartado anterior, será la siguiente:

a) En 2022, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

a) En 2023, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

b) En 2024, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

c) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

2. Las contribuciones correspondientes al año 2022, y a los meses del año 2023 anteriores a la integración del Plan en el Fondo de Pensiones, se ingresarán en la entidad depositaria dentro de los 90 días siguientes a la citada integración y a que se hayan cumplido los trámites y requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

ARTÍCULO 50. MATERIAS NO REGULADAS POR ESTE CONVENIO

En cuanto a lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el VII convenio General del Sector de la Construcción, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación general aplicable al caso.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO Capítulo III CGSC

Concepto.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio general sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del E.T.

Materias afectadas.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Causas.

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución



persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por empleado” (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de personas trabajadoras empleadas equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

Procedimiento.

1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que de las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el “Resultado de explotación” o de “ventas” se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por las personas trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada” y “horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VIII, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.



Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, requiriendo los acuerdos, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del presente convenio, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo VIII del presente convenio general y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente convenio Sectorial Estatal en el artículo 120.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a "Inaplicación de Condiciones de Trabajo", se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente convenio Provincial adaptarán, en su caso, los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

SEGUNDA. FORMACIÓN CONTINUA

Para aquellas personas trabajadoras que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a las convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo durante los años de vigencia del presente convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante el Consejo Territorial de la FLC.

b) Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras, podrá concurrir más de uno.

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

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

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

f) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

TERCERA. INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A los efectos de lo previsto en la normativa de aplicación referente a la integración social y laboral de personas con discapacidad, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo correspondiente del



porcentaje de personas con discapacidad en las empresas se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

CUARTA. IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

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. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 50 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

7. Las partes firmante de este convenio, siendo conscientes y sensibles a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, se comprometen a denunciar las situaciones y canalizar las denuncias de las que tenga conocimiento que supongan riesgo o situación de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando en todo momento la protección de la identidad de las víctimas y denunciantes, dando cuenta y, en su caso, presentando las correspondientes denuncias ante los organismos competentes.

QUINTA

Las partes firmantes de este convenio, en aras a prevenir del modo más adecuado posibles daños a las personas trabajadoras como consecuencia del estrés térmico y las altas temperaturas en época estival, se comprometen a reunir la Comisión Paritaria en el primer trimestre de cada año, para analizar las posibles situaciones y consecuencias y estudiar medidas tendentes a minimizar estos efectos.

CLÁUSULAS ESPECIALES

PRIMERA.

Las tablas de retribuciones anexas a este convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

SEGUNDA.

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mismos fijados por las disposiciones específicas de aquel salario mínimo interprofesional.

TERCERA.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin efecto, debiendo ser reconsiderado su contenido.

CUARTA.

Los atrasos correspondientes a los incrementos salariales derivados del presente convenio serán abonados conforme se acuerde, en cada caso, por parte de la Comisión Paritaria del convenio.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2022 CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PROVINCIA DE TOLEDO

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRA	PAGA EXTRA Y VACACIONES	TOTAL	ATRASOS/MES
II	1.655,12	170,26	114,05	2.350,12	27.973,62	67,89
III	1.389,03	170,26	114,05	1.964,99	24.010,30	58,27
IV	1.278,70	170,26	114,05	1.797,62	22.351,69	54,25
V	1.241,53	170,26	114,05	1.737,90	21.786,61	52,91
VI	36,78	9,01	5,73	1.619,35	20.218,52	49,07
VII	35,42	9,01	5,73	1.559,22	19.602,02	47,57
VIII	34,55	9,01	5,73	1.502,68	19.173,15	46,53
IX	34,02	9,01	5,73	1.467,51	18.907,30	45,89
X	33,44	9,01	5,73	1.438,41	18.638,58	45,23
XI	32,87	9,01	5,73	1.408,06	18.371,10	44,59
XII	32,35	9,01	5,73	1.375,72	18.114,70	43,96
DIETA	45,16					
MEDIA DIETA	22,57					

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS CONVENIO CONSTRUCCION DE TOLEDO 2022

ANT/NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
S/A	25,89	21,56	19,93	19,36	18,46	17,86	17,19	16,87	16,25	16,26	15,92
2	25,35	22,36	20,63	20,04	19,90	19,27	18,57	18,25	17,95	17,62	17,28
3	26,75	22,59	20,85	20,28	20,07	19,44	18,74	18,42	18,12	17,81	17,44
4	27,04	22,82	21,05	20,45	20,31	19,63	18,97	18,64	18,27	17,98	17,61
5	27,20	22,95	21,22	20,56	20,38	19,74	19,05	18,73	18,41	18,07	17,71
6	27,35	23,11	21,33	20,69	20,52	19,86	19,15	18,82	18,55	18,18	17,81
7	27,50	23,22	21,43	20,80	20,63	19,96	19,28	18,93	18,61	18,27	17,90
8	27,68	23,36	21,53	20,91	20,75	20,05	19,39	18,99	18,70	18,38	17,98
9	27,82	23,48	21,66	21,03	20,87	20,20	19,47	19,14	18,80	18,45	18,08
10	27,97	23,62	21,77	21,15	20,98	20,31	19,58	19,26	18,92	18,56	18,18
11	28,13	23,75	21,89	21,29	21,08	20,39	19,68	19,36	19,01	18,66	18,28
12	28,26	23,87	22,02	21,36	21,19	20,50	19,79	19,44	19,10	18,75	18,38
13	28,45	24,02	22,13	21,50	21,32	20,62	19,90	19,54	19,21	18,85	18,46
14	28,60	24,13	22,16	21,61	21,43	20,73	19,99	19,63	19,32	18,97	18,57
15	28,75	24,23	22,38	21,74	21,55	20,84	20,08	19,77	19,41	19,05	18,69
16	28,92	24,38	22,48	21,85	21,66	20,93	20,23	19,87	19,49	19,14	18,79
17	29,08	24,51	22,63	21,96	21,77	21,05	20,29	19,96	19,62	19,27	18,89
18	29,22	24,64	22,74	22,09	21,87	21,17	20,42	20,05	19,73	19,36	18,98
19	29,39	24,78	22,85	22,19	22,01	21,29	20,52	20,13	19,82	19,44	19,05
20	29,53	24,91	22,97	22,32	22,12	21,36	20,62	20,26	19,95	19,54	19,14
21	29,71	25,07	23,11	22,42	22,26	21,49	20,72	20,37	20,01	19,63	19,27
22	29,88	25,17	23,22	22,53	22,35	21,61	20,84	20,46	20,11	19,74	19,36
23	30,01	25,30	23,32	22,69	22,44	21,73	20,93	20,55	20,23	19,83	19,44
24	30,17	25,45	23,44	22,77	22,58	21,83	21,05	20,68	20,34	19,93	19,53
25	30,33	25,52	23,54	22,88	22,69	21,92	21,15	20,79	20,42	20,03	19,62
26	30,49	25,70	23,71	22,99	22,80	22,03	21,22	20,89	20,52	20,11	19,73
27	30,66	25,82	23,80	23,14	22,90	22,15	21,36	20,98	20,63	20,24	19,83
28	30,80	25,98	23,94	23,23	23,01	22,26	21,47	21,07	20,72	20,33	19,93
29	30,96	26,03	24,05	23,36	23,15	22,38	21,56	21,18	20,81	20,42	20,01



TABLAS SALARIALES 2023 CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PROVINCIA DE TOLEDO

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRA	PAGA EXTRA Y VACACIONES	TOTAL	ATRASOS/MES
II	1.704,77	175,36	117,47	2.420,62	28.812,82	69,93
III	1.430,70	175,36	117,47	2.023,93	24.730,60	60,02
IV	1.317,06	175,36	117,47	1.851,54	23.022,24	55,87
V	1.278,77	175,36	117,47	1.790,03	22.440,20	54,46
VI	37,88	9,28	5,90	1.667,93	20.825,07	50,54
VII	36,48	9,28	5,90	1.605,99	20.190,08	49,00
VIII	35,58	9,28	5,90	1.547,76	19.748,34	47,93
IX	35,04	9,28	5,90	1.511,53	19.474,51	47,26
X	34,44	9,28	5,90	1.481,56	19.197,73	46,59
XI	33,85	9,28	5,90	1.450,30	18.922,23	45,92
XII	33,32	9,28	5,90	1.416,99	18.658,14	45,28
DIETA	46,51					
MEDIA DIETA	23,24					

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS CONVENIO CONSTRUCCION TOLEDO 2023

ANT/NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
S/A	26,66	22,20	20,52	19,94	19,01	18,86	17,70	17,37	17,08	16,26	16,39
2	26,11	23,03	21,24	20,64	20,49	19,84	19,12	18,79	18,48	18,14	17,79
3	27,55	23,26	21,47	20,88	20,67	20,02	19,30	18,97	18,66	18,34	17,96
4	27,85	23,50	21,68	21,06	20,91	20,21	19,53	19,19	18,81	18,51	18,13
5	28,01	23,63	21,85	21,17	20,99	20,33	19,62	19,29	18,96	18,61	18,24
6	28,17	23,80	21,96	21,31	21,13	20,45	19,72	19,38	19,10	18,72	18,34
7	28,32	23,91	22,07	21,42	21,24	20,55	19,85	19,49	19,16	18,81	18,43
8	28,51	24,06	22,00	21,53	21,37	20,65	19,97	19,55	19,26	18,93	18,51
9	28,65	24,18	22,30	21,66	21,49	20,80	20,05	19,71	19,36	19,00	18,62
10	28,80	24,32	22,42	21,78	21,60	20,91	20,16	19,83	19,48	19,11	18,72
11	28,97	24,46	22,54	21,92	21,71	21,00	20,27	19,94	19,58	19,21	18,82
12	29,10	24,58	22,68	22,00	21,82	21,11	20,38	20,02	19,67	19,31	18,93
13	29,30	24,74	22,79	22,14	21,95	21,23	20,49	20,12	19,78	19,41	19,01
14	29,45	24,85	22,82	22,25	22,07	21,35	20,58	20,21	19,89	19,53	19,12
15	29,61	24,95	23,05	22,39	22,19	21,46	20,68	20,36	19,99	19,62	19,25
16	29,78	25,11	23,15	22,50	22,30	21,55	20,83	20,46	20,07	19,71	19,35
17	29,95	25,24	23,30	22,61	22,42	21,68	20,89	20,55	20,20	19,84	19,45
18	30,09	25,37	23,42	22,75	22,52	21,80	21,03	20,65	20,32	19,94	19,54
19	30,27	25,52	23,53	22,85	22,67	21,92	21,13	20,73	20,41	20,02	19,62
20	30,41	25,65	23,65	22,98	22,78	22,00	21,23	20,86	20,54	20,12	19,71
21	30,60	25,82	23,80	23,09	22,92	22,13	21,34	20,98	20,61	20,21	19,84
22	30,77	25,92	23,91	23,20	23,02	22,25	21,46	21,07	20,71	20,33	19,94
23	30,91	26,05	24,01	23,37	23,11	22,38	21,55	21,16	20,83	20,42	20,02
24	31,07	26,21	24,14	23,45	23,25	22,48	21,68	21,30	20,95	20,52	20,11
25	31,23	26,28	24,24	23,56	23,37	22,57	21,78	21,41	21,03	20,63	20,20
26	31,40	26,47	24,42	23,67	23,48	22,69	21,85	21,51	21,13	20,71	20,32
27	31,57	26,59	24,51	23,83	23,58	22,81	22,00	21,60	21,24	20,84	20,42
28	31,72	26,75	24,65	23,92	23,70	22,92	22,11	21,70	21,34	20,93	20,52
29	31,88	26,81	24,77	24,06	23,84	23,05	22,20	21,81	21,43	21,03	20,61



TABLAS SALARIALES 2024 CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PROVINCIA DE TOLEDO

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRA	PAGA EXTRA Y VACACIONES	TOTAL
II	1.751,65	180,18	120,70	2.487,19	29.605,17
III	1.470,04	180,18	120,70	2.079,59	25.410,69
IV	1.353,28	180,18	120,70	1.902,46	23.655,35
V	1.313,94	180,18	120,70	1.839,26	23.057,31
VI	38,92	9,54	6,06	1.713,80	21.397,76
VII	37,48	9,54	6,06	1.650,15	20.745,31
VIII	36,56	9,54	6,06	1.590,32	20.291,42
IX	36,00	9,54	6,06	1.553,10	20.010,06
X	35,39	9,54	6,06	1.522,30	19.725,67
XI	34,78	9,54	6,06	1.490,18	19.442,59
XII	34,24	9,54	6,06	1.455,96	19.171,24
DIETA	47,79				
MEDIA DIETA	23,88				

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS CONVENIO CONSTRUCCION TOLEDO 2024

ANT/NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
S/A	27,39	22,81	21,08	20,49	19,53	19,38	18,19	17,85	17,55	16,71	16,84
2	26,83	23,66	21,82	21,21	21,05	20,39	19,65	19,31	18,99	18,64	18,28
3	28,31	23,90	22,06	21,45	21,24	20,57	19,83	19,49	19,17	18,84	18,45
4	28,62	24,15	22,28	21,64	21,49	20,77	20,07	19,72	19,33	19,02	18,63
5	28,78	24,28	22,45	21,75	21,57	20,89	20,16	19,82	19,48	19,12	18,74
6	28,94	24,45	22,56	21,90	21,71	21,01	20,26	19,91	19,63	19,23	18,84
7	29,10	24,57	22,68	22,01	21,82	21,12	20,40	20,03	19,69	19,33	18,94
8	29,29	24,72	22,61	22,12	21,96	21,22	20,52	20,09	19,79	19,45	19,02
9	29,44	24,84	22,91	22,26	22,08	21,37	20,60	20,25	19,89	19,52	19,13
10	29,59	24,99	23,04	22,38	22,19	21,49	20,71	20,38	20,02	19,64	19,23
11	29,77	25,13	23,16	22,52	22,31	21,58	20,83	20,49	20,12	19,74	19,34
12	29,90	25,26	23,30	22,61	22,42	21,69	20,94	20,57	20,21	19,84	19,45
13	30,11	25,42	23,42	22,75	22,55	21,81	21,05	20,67	20,32	19,94	19,53
14	30,26	25,53	23,45	22,86	22,68	21,94	21,15	20,77	20,44	20,07	19,65
15	30,42	25,64	23,68	23,01	22,80	22,05	21,25	20,92	20,54	20,16	19,78
16	30,60	25,80	23,79	23,12	22,91	22,14	21,40	21,02	20,62	20,25	19,88
17	30,77	25,93	23,94	23,23	23,04	22,28	21,46	21,12	20,76	20,39	19,98
18	30,92	26,07	24,06	23,38	23,14	22,40	21,61	21,22	20,88	20,49	20,08
19	31,10	26,22	24,18	23,48	23,29	22,52	21,71	21,30	20,97	20,57	20,16
20	31,25	26,36	24,30	23,61	23,41	22,61	21,81	21,43	21,10	20,67	20,25
21	31,44	26,53	24,45	23,72	23,55	22,74	21,93	21,56	21,18	20,77	20,39
22	31,62	26,63	24,57	23,84	23,65	22,86	22,05	21,65	21,28	20,89	20,49
23	31,76	26,77	24,67	24,01	23,75	23,00	22,14	21,74	21,40	20,98	20,57
24	31,92	26,93	24,80	24,09	23,89	23,10	22,28	21,89	21,53	21,08	20,66
25	32,09	27,00	24,91	24,21	24,01	23,19	22,38	22,00	21,61	21,20	20,76
26	32,26	27,20	25,09	24,32	24,13	23,31	22,45	22,10	21,71	21,28	20,88
27	32,44	27,32	25,18	24,49	24,23	23,44	22,61	22,19	21,82	21,41	20,98
28	32,59	27,49	25,33	24,58	24,35	23,55	22,72	22,30	21,93	21,51	21,08
29	32,76	27,55	25,45	24,72	24,50	23,68	22,81	22,41	22,02	21,61	21,18



ANEXO II

Aportaciones al Plan de Pensiones simplificado del Sector de la Construcción correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024:

NIVEL	Aportación anual (años 2022 y 2023)	Aportación mensual 2024
II	259,41	27,62
III	220,93	23,56
IV	204,83	21,87
V	199,34	21,29
VI	184,21	20,21
VII	178,22	19,06
VIII	174,06	18,62
IX	171,48	18,35
X	168,87	18,07
XI	166,27	17,80
XII	163,78	17,54



ANEXO III
Modelo de cláusula anexa para la comunicación de finalización
de contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA
Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción
Disposición adicional tercera, apartado 4.

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del __ de ____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado
- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción

B) Propuesta de recolocación efectiva

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____. Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____, el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____, provincia de _____, en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día __ de ____ de 20__, a las __: __ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- ☐ No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada
- ☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas
- ☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
- ☐ Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas
- ☐ Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas
- ☐ Formación para administrativos: 20 horas lectivas

En _____, a __ de ____ de 20__

Recibí: ____ de ____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora



Anexo IV
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº

RECIBO DE FINIQUITO

D., que ha trabajado en la empresa desde hasta con la categoría de, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo 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 expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En, a de de 20....

La persona trabajadora,

La persona trabajadora (1) usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) SÍ o NO

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

Expedido por

Fecha de expedición

SELLO Y FIRMA

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



Anexo V
A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal
Inaplicación de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo

Datos de la empresa

Nombre o razón social
CIF
Domicilio social
Localidad Código postal
Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La empresa y su representación de los trabajadores comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectuó la representación de los trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En, a de de 20....

Anexo VI

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio, se nombra una Comisión Mixta de Interpretación del mismo, con domicilio en Paseo de Recaredo, número 1, de Toledo, compuesta de los vocales siguientes:

Por las centrales sindicales:

D. Raúl Alguacil García (UGT-FICA).
D. Sergio de la Fuente de la Puente (UGT-FICA).
D. Juan Carlos García Montoya (CC.OO del Hábitat).
D. Daniel González-Tablas Gordo (CC.OO del Hábitat).

Por la Agrupación Provincial de Empresarios de la Construcción:

D. David Rodríguez de Arce.
D. Saturnino Gómez Redondo-Martín.
D^a María Teresa García Carrascoso.
D. Manuel Feito Llorente.

N.º I.-408