



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución pola que se inscribe e publica o convenio colectivo para o sector da construción da Coruña 2022-2026 (código de convenio 15000395011982)

O 20 de xuño de 2023 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON) a solicitude de inscrición do convenio colectivo para o sector da construción da Coruña 2022-2026 (código de convenio 15000395011982).

Despois das respostas recibidas ás comunicacións de emenda realizadas por persoal deste órgano directivo territorial, conclúese que se pode inscribir o convenio colectivo de referencia, de acordo co disposto no Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Esta xefatura territorial é competente para resolver a inscrición deste convenio colectivo, ao abeiro do Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 8 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo para o sector da construción da Coruña 2022-2026 (código de convenio 15000395011982) no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 13 de xullo de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baró

CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PROVINCIA DE A CORUÑA AÑOS 2022-2026**CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN AÑOS 2022-2026****ARTÍCULO.-CONCEPTO**

Preámbulo

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

Artículo 5º.- Forma y Condiciones de Denuncia

Inaplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 6º.- Concepto

Artículo 7º.- Materias afectadas

Artículo 8º.- Causas

Artículo 9º.- Procedimiento

Artículo 10º.- Incremento económico.

Artículo 11º.- Prelación de normas.

Artículo 12º.- Compensación y absorción.

Artículo 13º.- Garantía personal y condición mínima.

Artículo 14º.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 15º.- Comisión paritaria de interpretación.

Condiciones Económicas

Artículo 16º.- Normas generales.

Artículo 17º.- Pago de haberes.

Artículo 18º.- Salario base.

Artículo 19º.- Plus Salarial. (Plus de asistencia).

Artículo 20º.- Plus Extrasalarial. (Pluses de Distancia y Transporte)

Artículo 21º.- Gratificaciones extraordinarias y Otros Pluses

Artículo 22º.- Desgaste de herramientas.

Artículo 23º.- Locomoción.

Artículo 24º.- Ropas de trabajo.

Artículo 25º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 26º.- Reclamaciones de los trabajadores.

Artículo 27º.- Movilidad Geográfica.

Artículo 28º.- Dietas por desplazamiento.

Artículo 29º.- Horas extraordinarias.

Artículo 30º.- Jubilación.

Artículo 31º.- Antigüedad consolidada.

Artículo 32º.- Vacaciones.

Artículo 33º.- Licencias

Contratación

Artículo 34º.- Contratación.

Artículo 35º.- Contrato fijo de plantilla.

Artículo 36º.- Contrato indefinido adscrito a obra.

Artículo 37º.- Otras modalidades de contratación.

Artículo 38º.- Trabajos nocturnos.

Artículo 39º.- Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra

Artículo 40º.- Período de prueba.

Ordenación y Prestación del Trabajo

Artículo 41º.- Jornada de trabajo.

Artículo 42º.- Horario de trabajo.

Artículo 43º.- Ascensos, procedimiento.

Artículo 44º.- Preaviso de cese.

Artículo 45º.- Indemnización por cese

Artículo 46º.- Finiquitos.

Artículo 47º.- Recuperación de horas no trabajadas.

Varios

Artículo 48º.- Reconocimientos médicos.

Artículo 49º.- Indemnizaciones

Artículo 50º. Complemento en situación de I.T.

Representantes de los Trabajadores

Artículo 51º.- Derechos sindicales de los delegados y su actividad

Artículo 52º.- Funciones de los delegados sindicales

Artículo 53º.- Comités de empresa y delegados de personal

Artículo 54º.- Sigilo Profesional miembros del Comité de Empresa

Artículo 55º.- Garantías miembros del Comité de Empresa

Artículo 56º.- Prácticas antisindicales.

Artículo 57º.- Deberes del empresario.

Disposiciones adicionales

Anexos

ANEXO I Tabla de retribuciones 2022 Y 2023

ANEXO II Calendario Laboral 2023

ANEXO III Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

ANEXO IV Aceptación cambio de Centro de Trabajo

ANEXO V Cláusula anexa al Contrato Indefinido Adscrito a Obra

Preámbulo

El presente Convenio ha sido firmado por los representantes sindicales y empresariales que constan en el Acta de Negociación y Aprobación del Convenio. Y, que son los siguientes: UGT-FICA y CCOO-Habitat Galicia por la parte sindical y, APECCO por la parte empresarial. Y, que en prueba de conformidad firman el presente Convenio.

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción que se determinan en el convenio general del sector y que no tengan convenio propio.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de A Coruña, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo 1º.

2. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo (nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

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

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

La vigencia, a efectos económicos, del presente convenio será desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2026, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026 las materias señaladas en el artículo 7.2 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Una vez finalizada las distintas vigencias de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio o la de cualquiera de sus prorrogas, este continuara rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

Artículo 5º.- Forma y Condiciones de Denuncia

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.3. d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente convenio no precisa denuncia previa para iniciar la negociación del convenio que lo sustituya.

Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 6º.- 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 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 ET.

Artículo 7º.- 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.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Artº 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 8º.- Causas.

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del ET, 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 empleados 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 del trabajador 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.

Artículo 9º.- Procedimiento.

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

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.

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 los trabajadores 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 presente 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 7, tanto la retribución a percibir por los trabajadores 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 la documentación aportada junto con el Acta, recogida en el Anexo VIII del VI Convenio General del Sector de la Construcción, 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.

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, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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 del presente Convenio no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del Convenio General del sector de la Construcción, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en el Acuerdo Galego de Solución Extrajudicial de Conflictos no Traballo (AGA) 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 VI Convenio General del Sector de la Construcción y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria Provincial la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente al Acuerdo Galego de Solución Extrajudicial de Conflictos no Trabajo (AGA).

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 116.

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 Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Artículo 10º.- Incrementos económicos.

Sobre las Tablas Salariales de 2021 se aplicará un incremento del 3% para el año 2022, con efectos de 1 de enero de 2022 y sobre las Tablas Salariales de 2022 se aplicará otro incremento del 3% para el año 2023, con efectos de 1 de enero de 2023.

Igualmente, se acuerda un 1% de incremento económico que irá destinado al Plan de Pensiones Sectorial, según se estipula en la Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al Convenio colectivo general del sector de la construcción.

Se adjuntan al Convenio las Tablas Salariales de los años 2022 y 2023.

El incremento para los años 2024, 2025 y 2026 será el que se fije en el ámbito del Convenio General y la Comisión Paritaria realizará la concreción cuantitativa en las Tablas Provinciales de esos años.

Artículo 11º.- Prelación de normas.

Las normas que contiene este convenio regularán, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre los trabajadores y empresarios afectados por el mismo.

En lo que no está previsto en este convenio se estará a lo que dispone el VII Convenio General del Sector de la Construcción, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones oficiales vigentes.

Reglas de concurrencia:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del E.T., los supuestos de concurrencia entre los convenios de distinto ámbito se resolverán aplicando las siguientes reglas o principios:

a) Principio de jerarquía: será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre esta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el Convenio General, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento, y específicamente en lo establecido en el artículo 84.2 del ET. En cualquier caso y sobre la base de lo establecido en el artículo 84.4 del ET, resulta preferente para el Sector de la Construcción lo negociado en el ámbito estatal en el presente Convenio.

b) Principio de seguridad: los convenios de ámbito provincial que estén en vigor cuando inicie su eficacia el presente Convenio General mantendrán su vigencia en todo su contenido hasta la conclusión de su ámbito temporal, debiendo acogerse, en la siguiente negociación, a lo contenido en el Convenio General, sin perjuicio de que por acuerdo de las partes decidieran acogerse con anterioridad a las nuevas condiciones definidas en el Convenio General.

c) Principios de complementariedad y subsidiariedad: el Convenio General del Sector complementa los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.

d) Principio de territorialidad: será de aplicación el convenio provincial o, en su caso, autonómico, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

Artículo 12º.- Compensación y absorción.

Las condiciones que se implantan por virtud de este convenio compensarán y/o absorberán cualquiera otras que existan a su entrada en vigor, sea cual fuere su naturaleza o el origen de su existencia, así como las que puedan establecerse

por normas publicadas durante su vigencia, a no ser que éstas formen un conjunto más beneficioso para el trabajador, consideradas en cómputo anual, en cuyo caso sustituirán íntegramente a las de este convenio.

Artículo 13º.- Garantía personal y condición mínima.

Serán respetadas las condiciones superiores pactadas con anterioridad a este convenio, o que se pacten durante su vigencia con persona o grupo de personas, por las empresas afectadas por el mismo, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, superen a las establecidas por éste, debido a la condición que tiene de normas mínimas de relación tanto en lo que se refiere a lo social como a lo económico.

Artículo 14º.- Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.”

Artículo 15º. Comisión paritaria de interpretación.

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la misma designe en la primera reunión que se celebre.

Quedará constituida por dos representantes de los sindicatos firmantes del presente convenio y dos representantes de los empresarios, que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente convenio y la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de A Coruña (APECCO), respectivamente.

Se nombrará secretario a un vocal de la comisión.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, y conforme a lo dispuesto en el referido Artículo.

1. Esta Comisión Paritaria 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 e 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 sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Establecer el Calendario Laboral Provincial, adaptando los días de trabajo a la Jornada Anual pactada a nivel nacional.
- f) Elaborar las Tablas Salariales de cada año aplicando la concreción cuantitativa que corresponda.

2. 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 entienda le asistan al proponente.
- c) Propuesta o petición que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios.

3. 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 20 días hábiles para emitir la correspondiente resolución.

De no haber acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones.

4. En los supuestos en que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos o, en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el Artº 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Condiciones Económicas

Artículo 16º.- Normas generales.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio serán las que contienen las tablas que se unen como anexo I y se regulan en los artículos siguientes:

El salario base se devengará durante todos los días naturales. Los pluses salariales y extrasalariales se devengarán durante los días efectivamente trabajados.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las formas de devengo de la retribución anual vendrán dadas por la siguiente fórmula:

- $R.A. = S.B. \times 335 + [(P.S. + P.E.) \times \text{Número de días efectivos de trabajo}] + \text{Vacaciones} + P.J. + P.N.$

Siendo: R.A. = Retribución anual
S.B. = Salario base
P.S. = Pluses salariales
P.E. = Pluses extrasalariales
P.J. = Paga de junio
P.N. = Paga de Navidad

Los cuadros de retribuciones que figuran unidos al presente convenio como anexos forman parte integrante del mismo y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del convenio.

Artículo 17º.- 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 el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por ciento de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria en las fechas habituales de pago. Cuando, por necesidades organizativas, se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que, en ningún caso, tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador 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.

Artículo 18º.- Salario base.

Se entenderá por tal el que figura por cada categoría y profesión en la tabla salarial (anexo I), estando, a efectos de encuadramiento del personal en las mismas, a lo que dispone el convenio general del sector.

Artículo 19º.- Plus Salarial. (Plus de asistencia).

Se abonará a todos los trabajadores en la cuantía señalada en la tabla de retribuciones que figura como anexo I al presente convenio y se devengará por día efectivo de trabajo siempre que el trabajador preste servicio efectivo, al menos, durante cuatro horas.

Artículo 20º.- Plus Extrasalarial. (Pluses de Distancia y Transporte)

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores 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 abonará un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, se determina en tabla anexo I del presente convenio.

Artículo 21º.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho exclusivamente a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán: la primera, antes del día 30 del mes de junio, y la segunda, antes del 20 de diciembre. Dichas pagas no podrán ser prorrateadas.

La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría y nivel, el importe que figura en la tabla salarial del anexo I más antigüedad.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo estipulado en el Artículo 53.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre natural devengarán la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, de acuerdo con lo que determina el artículo 58 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Otros pluses extrasalariales.**Artículo 22º.- Desgaste de herramientas.**

Al personal con derecho a percibir compensación económica por desgaste de herramientas se le abonará en la cuantía mínima de 0,75 Euros por día trabajado para el año 2022 y de 0,77 Euros para el año 2023.

Artículo 23º.- Locomoción.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación de 0,19 Euros por kilómetro.

Artículo 24º.- Ropas de trabajo.

Al personal de obra le será entregada por la empresa una prenda de trabajo o buzo, cuya duración será de seis meses, y las sucesivas dentro de los primeros días siguientes al cumplirse los seis meses, siendo el uso de las mismas obligatorio.

Las empresas podrán hacer constar en dicha prenda el anagrama de las mismas o de la actividad.

La conservación y limpieza de la citada prenda de trabajo será por cuenta del trabajador, el cual debe mantener un buen estado de conservación y uso.

Artículo 25º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural."

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten especialmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento de su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada, o menos tiempo, el plus será del 10 por ciento.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas serán respetadas, siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si, por cualquier causa, desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los citados incrementos, no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponderá resolverlo a la autoridad judicial.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo a la legislación vigente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución surtirán efectos a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos, cuando menos la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

A los efectos oportunos se tendrá presente lo previsto en el Libro II del Convenio General de la Construcción vigente en lo que sea de aplicación a esta materia.

Artículo 26º.- Reclamaciones de los trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdicción competente, podrán presentarlas ante la empresa en que prestan sus servicios, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 27º.- Movilidad Geográfica.

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del E.T. y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento. De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 28º.- Dietas por desplazamiento.

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 del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado 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.

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

6. 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.

- El personal con derecho a dieta percibirá, por día efectivo de trabajo, las cantidades que se señalan:
- Dieta completa = En 2023: 33 Euros diarios.
- Media dieta = En 2023: 12,50 Euros diarios.

Estos nuevos importes serán abonados a las Dietas y Medias Dietas que se perciban a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Artículo 29º.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

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

b) Se consideran horas extraordinarias estructurales 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 normal de producción. De acuerdo con lo previsto en el Artº 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y con la limitación en su número tal como establece el apartado 2 del mencionado Artº 35.

c) El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

d) Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías son los que se determinan en tabla anexo I.

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

f) En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el apartado e), las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en este artículo.”

Artículo 30º.- Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la redacción del Art. 96 del Convenio General del Sector

Artículo 31º.- 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 del 21 de noviembre), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento personal de antigüedad el 21 de noviembre de 1996. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso -a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto- el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel 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 del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

Artículo 32º.-Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales 21 serán laborables, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. 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. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a 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 hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, y todo ello conforme a lo establecido en el artículo 38.3 del ET.

5. Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones aunque hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

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

7. La cuantía de la retribución de las vacaciones es la que figura en la tabla salarial (anexo 1) más antigüedad consolidada, de acuerdo con el Art. 27 de este convenio.

8. Cuando no exista perjuicio para la organización de los trabajos, los trabajadores podrán solicitar y las empresas conceder un periodo de vacaciones de 15 días naturales durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, y siempre en régimen rotatorio.

9. Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del E.T., 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

10. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

Artículo 33º.- Licencias

El trabajador, previo aviso de, al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales retribuidos en caso de matrimonio o unión de hecho del trabajador.
- b) Fallecimiento: En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, padres políticos e hijos, y hermanos consanguíneos, será de cinco días naturales.
- c) Nacimiento de hijos o adopción: Nacimiento de hijos o adopción: será siempre de siete días naturales, con independencia de los que en cada momento se señalen por la Ley de Igualdad.
- d) Un día, por matrimonio de hijo o hija
- e) Dos días naturales, por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuatro días naturales en caso de que sea necesario desplazamiento.

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, de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

h) Cuatro horas para la renovación del carnet de identidad

i) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo gozarán de los permisos que se señalen en la legislación vigente.

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad a afinidad, que por razones de edad, accidente a 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 los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las retribuciones correspondientes a los días de licencias serán las mismas que en vacaciones.

Contratación

Artículo 34º.- Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el convenio general del sector.

Artículo 35º.- Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Ésta 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 36º.- 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 Convenio General del Sector de la Construcción.

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 registrará por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

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 Convenio General del Sector, 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 concurren 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 Convenio General del Sector, 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.
- B) 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 siete por ciento 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, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 37º.- Otras modalidades de contratación.

Contrato fijo-discontinuo

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

Se determina qué 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)
- 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 por ciento 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 por ciento 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 por ciento 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.

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 por 100 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.

- b) 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.

Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio 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 no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Convenio General del Sector, 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.

- b) 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.

- c) 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 del trabajador 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.

- **d)** 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.

- **e)** 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 por 100 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.

- **f)** 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 Convenio General del Sector. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

- **g)** 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.

- **h)** 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.

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.

- **b)** 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.

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

- **d)** La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor 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.

- **e)** 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.

- **f)** 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.

- **g)** 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.

- **h)** 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.

- **i)** 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 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, 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.

- **j)** 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.

- **k)** 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.

- **l)** No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

- **m)** La retribución de los contratados 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.

- **n)** Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 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 artículo.

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, 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.

- **b)** 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.

- c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.
- d) 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.
- e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 40 del presente Convenio.
- f) 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.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) 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.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento 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.
- j) 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 micro-acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.

- j) 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 38º.- Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las 22 horas y las seis de mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solo una hora del periodo nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.”

Artículo 39º.- Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.

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

2. El trabajo o tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

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

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

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

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe que a dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40º.- Período de prueba.

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

a) Técnicos titulados: seis meses.

b) Empleados:

Niveles III, IV y V: tres meses.

Niveles VI al X: dos meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

Encargados y capataces: un mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondiente 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 en su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

Ordenación y Prestación del Trabajo

Artículo 41º.- Jornada de trabajo.

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual para los años 2022 y 2023 de 1.736 horas.

El calendario laboral de 2023 se adjunta en el presente Convenio. Y que será de aplicación en aquellas empresas que no establezcan o tengan establecido su calendario, de acuerdo con el Convenio General del Sector.

Artículo 42º.- Horario de trabajo.

El horario en jornada normal de actividad laboral para cada uno de los centros de trabajo reseñados en el artículo anterior será el siguiente:

En las obras, almacenes, parques y talleres, así como en sus oficinas, el horario se distribuirá en ocho horas de lunes a viernes, ambos inclusive.

Salvo la excepción hecha en el párrafo siguiente, el horario estará comprendido entre las 8 y las 19 horas, de lunes a viernes, salvo pacto escrito en contrario.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, se faculta a las empresas para iniciar la jornada diaria de trabajo a las nueve horas de la mañana.

El horario de las oficinas, así como el del personal adscrito a los servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de inmuebles, y de mantenimiento de canteras, graveras y areneras, y trabajos a turno, se determinará libremente por las empresas, ajustándose a las necesidades del servicio que prestan.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su puesto de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el puesto trabajo antes de las horas de terminación.

Para adaptar el trabajo y la jornada a los fenómenos climatológicos adversos se tendrá en cuenta lo que dispone el RD 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas, publicado no «BOE» núm. 113, de 12/05/2023.

Artículo 43º.- Ascensos, procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se estable-

cerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 44º.- Preaviso de cese.

Los preavisos de cese, en todo caso, se efectuarán con 15 días de antelación. Asimismo, los trabajadores que deseen cesar en la prestación de sus servicios estarán obligados a comunicarlos con una antelación de siete días. A este fin, la empresa facilitará al trabajador un resguardo en que conste la petición de dicha baja.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

No obstante, el empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitido, calculada según salario del convenio; todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Artículo 45º. Indemnización por cese

La indemnización correspondiente al cese de los trabajadores será de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo General del Sector.

Artículo 46º.- Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como anexo III de este convenio. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

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

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

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

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

Artículo 47º.- Recuperación de horas no trabajadas.

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

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el convenio general del sector de la construcción.

Varios**Artículo 48º.- Reconocimientos médicos.**

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

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos, una vez al año.

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

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

3. La comisión paritaria sectorial de seguridad y salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

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

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

A los efectos oportunos se tendrá presente lo previsto en el Libro II del Convenio General de la Construcción vigente en lo que sea de aplicación de esta materia.

Este artículo tendrá validez en tanto esté vigente en el CGSC.

Artículo 49º.- Indemnizaciones

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de dos mensualidades 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: 60.000 Euros

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 Euros

Para la cobertura de las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) las empresas suscribirán una póliza individual o colectiva que habrán de exhibir al trabajador que así lo solicite.

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

La materia regulada en este artículo, por ser de las reservadas al ámbito general estatal, no podrá ser objeto de regulación en ámbito inferior, y será compensable y absorbible con las indemnizaciones que por estos conceptos estuvieran establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas indemnizaciones superiores para estos supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa, hasta ser alcanzadas por éste.

Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación de este Convenio Provincial.

Artículo 50º. Complemento en situación de I.T.

Se establecen los siguientes complementos por I.T. en los casos que se especifican:

1. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos de que sea necesaria hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en este convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

2. En el caso de accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo y en horario de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias por Incapacidad Temporal (I.T.), garantice el cien por cien del salario base del convenio, plus de asistencia, plus de distancia y transporte fijados en la Tabla de Retribuciones (anexo I) del presente convenio y durante el tiempo que dure la baja, salvo que finalice antes el contrato de trabajo o la obra.

Para la obtención del mencionado complemento diario, se utilizará la siguiente fórmula:

$$- \text{Fórmula } C = \frac{(S.C. \times 30 + (P.A. + PDT) \times 21)}{30} - P.R. = r$$

- Siendo:

- C. = Complemento diario
- S.C. = Salario Base Convenio diario
- P.A. = Plus Asistencia
- PDT = Plus de Distancia y Transporte
- P.R. = Prestación Reglamentaria día
- r = Resultado

Cuando el resultado de la aplicación de la fórmula descrita sea negativo, no procederá abonar complemento alguno.

3. En el caso de que una I.T. derivada de accidente laboral producido en el centro de trabajo y en horario laboral, el importe de las pagas extraordinarias, correspondientes a los seis primeros meses de la baja, no podrán ser inferiores al importe que para su categoría y nivel figura en las tablas salariales del convenio en su anexo I.

Representantes de los Trabajadores

Artículo 51º.- Derechos sindicales de los delegados sindicales y su actividad en los centros de trabajo.

Se reconocerá un delegado sindical en aquellos centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores, y cuando las sindicales o centrales posean en las mismas una afiliación del 15 por ciento de aquélla.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y preferentemente será miembro del comité de empresa.

Artículo 52º.- Funciones de los delegados sindicales.

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

b) Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan su presencia.

c) El delegado sindical tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa o delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenios colectivos a los comités de empresa y delegados de personal.

e) Los delegados sindicales serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato o central.

f) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato o central.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias

g) El delegado sindical podrá recaudar las cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

h) En aquellos centros de trabajo en los que se haya implantado el nivel de productividad que se señala en este convenio, el delegado sindical estará facultado para vigilar la aplicación del mismo.

i) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar visible, donde se garantice un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

j) Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas, que en su caso corresponden al delegado sindical para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas, por períodos trimestrales, en el bien entendido de que transcurrido el mismo quedará cancelado automáticamente el saldo que pudiera existir por horas

k) En aquellos centros de trabajo con una plantilla superior a 1.000 trabajadores, en los que materialmente sea factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado sindical ejerza las funciones o tareas que como tal le corresponden.

l) Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

m) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten representación a que se refiere el artículo 1.º de este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de la libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación de lo contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o ingreso a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

n) Excedencia. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

o) Participación en las negociaciones de convenio colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 53º.- Comités de empresa y delegados de personal. Competencias.

Los comités de empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos legalmente, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistema de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención.

8. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

9. Participar, como se determine reglamentariamente, en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para seguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en los apartados precedentes, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

13. Dada la movilidad del personal del sector de la Construcción, y de conformidad con el Art. 69.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los periodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

Artículo 54°. Sigilo Profesional miembros del Comité de Empresa

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del artículo precedente, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, en especial en todas aquellas materias que la empresa califica de carácter reservado.

Artículo 55°. Garantías miembros del Comité de Empresa

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el 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 los supuestos 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, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegialmente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, quedando facultados para la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

f) El comité velará no sólo porque en los procesos de relación de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo y ser informado del movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

Artículo 56°.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas, que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 57º.- Deberes del empresario.

En relación con la prestación del trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, y velar por el uso efectivo de los mismos, y, en general, a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones adicionales.

Primera.- Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo I a este convenio formaran parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Segunda.- La aplicación de las mejoras económicas del convenio tendrá repercusión en los precios, incluso entre las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costes salariales que este convenio determine.

Tercera.- Los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2022 podrán ser abonados a partir de la firma de este convenio, si bien se fija como fecha tope la de un mes después de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarta.- Formación Continua. Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de Fundación Tripartita para la Formación Continua durante los años de vigencia del presente Convenio, gestionadas por la FLC, el 50 por ciento de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a. La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, el trabajador podrá recurrir ante la comisión territorial de la FLC.

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

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

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

e. Durante las horas formativas el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

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

g. Los permisos individuales de formación, recogidos en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

Quinta.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. 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 100 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, siendo obligatorio para las empresas con un cuadro de personal a partir de 50 personas trabajadoras y que se regula por normativa específica, Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Sexta.- Integración social de minusválidos.

A los efectos de lo previsto en el Artº 42 del RD 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, y en el RD 364/2005, de 8 de abril, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos graves para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del dos por ciento sobre la plantilla total de la empresa, que obliga a aquellas empresas de 50 o más trabajadores, podrá ser inferior a ese 2%. Aunque en ese caso se deberán aplicar las medidas alternativas que se determinan reglamentariamente, para completar ese porcentaje mínimo del 2% para el total de la plantilla.

Séptima.- Plus de Conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas 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 que se establecen en el Convenio General del Sector 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 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 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 contratas 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 Contratas 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 contratas 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.

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LA CORUÑA													AÑO		2022	

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LA CORUÑA													AÑO		2023	
TABLA DE RETRIBUCIONES																
103,000%													Vigencia DEL 01/01/2023 al 31/12/2023			
NIVELES	CATEGORIAS	SALARIO			PLUS (por día efectivo de trabajo)		Gratificaciones		Vacaciones	TOTAL ANUAL	Valor Hora Extra					
		Día	Mes	Asistencia	Distancia y Transporte	Julio	Navidad	ESTIMADO			Extra					
II	Titulado Superior	73,00	2 190,00	9,52	9,30	2 955,01	2 955,01	2 955,01	37 509,47	25,05						
III	Titulado Medio, Jefe Admvo. 1º, Jefe Secc. Org. 1º	58,18	1 745,40	9,52	7,56	2 393,71	2 393,71	2 393,71	30 513,89	20,42						
IV	Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado Gral. de fábrica, Encargado General	55,62	1 668,60	9,52	7,28	2 296,80	2 296,80	2 296,80	29 310,60	19,70						
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefes de Compras	50,63	1 518,90	9,52	6,63	2 109,68	2 109,68	2 109,68	26 945,24	18,21						
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1º, Técnico de Organización, ENCARGADO DE OBRA	43,18	1 295,40	9,52	5,83	1 827,51	1 827,51	1 827,51	23 446,63	15,97						
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	38,40	1 152,00	9,52	5,79	1 664,71	1 664,71	1 664,71	21 180,40	14,60						
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL DE 1º DE OFICIO	37,57	1 127,10	9,52	5,70	1 629,21	1 629,21	1 629,21	20 776,32	14,39						
IX	Auxiliar Admvo, Ayte. Topográfico, Aux. Organiz., Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	36,74	1 102,20	9,52	5,57	1 598,53	1 598,53	1 598,53	20 378,02	14,18						
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	35,61		9,52	5,43	1 547,44	1 547,44	1 547,44	19 815,82	13,85						
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	35,38		9,52	5,41	1 539,36	1 539,36	1 539,36	19 710,19	13,85						
XII	Limpiador/a, PEON ORDINARIO	34,64		9,52	5,26	1 511,33	1 511,33	1 511,33	19 345,65	13,41						

ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN DE A CORUÑA**CALENDARIO LABORAL PARA EL PERIODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

DIAS	ENERO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPTB	OCTUB	NOVBR	DICBRE	DIAS
1	DOM	8	8	SAB	F.N	8	SAB	8	8	DOM	F.N	8	1
2	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	2
3	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	3
4	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	4
5	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	5
6	F.N	8	8	F.A	SAB	8	8	DOM	8	8	8	F.N	6
7	SAB	8	8	F.N	DOM	8	8	8	8	SAB	8	FC-8	7
8	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F.N	8
9	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	9
10	8	8	8	FC-8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	10
11	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	11
12	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	F.N	DOM	8	12
13	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	FC-8	8	8	13
14	SAB	8	8	8	DOM	8	8	FC-8	8	SAB	8	8	14
15	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	F.N	8	DOM	8	8	15
16	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	16
17	8	8	8	8	F.A	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	17
18	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	18
19	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	19
20	8	FC-8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	20
21	SAB	FC-8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	21
22	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	22
23	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	23
24	8	8	8	8	8	SAB	FC-8	8	DOM	8	8	DOM	24
25	8	SAB	SAB	8	8	DOM	F.A	8	8	8	SAB	F.N	25
26	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	FC-8	26
27	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	27
28	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	28
29	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	29
30	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	30
31	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	DOM	31
	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPTBR	OCTUB	NOVBR	DICBRE	
Horas/mes	168,0	144	184	136	168	176	152	168	168	160	168	128,0	1.920
Días/Mes	21,0	18	23	17	21	22	19	21	21	20	21	16,0	240,0
Leyenda Festivos: F.N. (Festivo Nac.) F.A. (Festivo Autonómica) IF-8 (Festivo Convenio Adaptación Hora Anuales)													
DIAS													HORAS
Días del año													365
Sábados													-52
Domingos													-53
Festivos Nacionales (FN)													-9
Festivos Comunidad (FA)													-3
Festivos Locales (FL)													-2
Vacaciones Anuales													-21
													248
													-2
													-21
													1.904
DIAS DE TRABAJO ANUAL													225
ADAPT.CONV.NACION. (FC-8)													-8,0
30 DIAS NATURALES DE VACACIONES =													-168
													-
TOTAL DIAS DE TRABAJO													217,0
													1.736
TOTAL HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO													1.736

NOTAS:

- 1) Los festivos locales son los que se determinan en el calendario de Fiestas publicado en el B.O.P. de A Coruña
- 2) Los días señalados como (FC-8) tienen tratamiento de festivo en el año 2023, para dar cumplimiento al artº. 67 del Covenio General de la Construcción publicado en el BOE, no perdiendo por tanto su carácter laboral para futuros convenios
- 3) Cuando un Festivo Local (FL) coincida con algún Festivo Convenio (FC-8), o sábado, éste pasará al anterior día laboral
- 4) Este Calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral de acuerdo con el Art. 67.4 del Convenio General del Sector de la Construcción
- 5) Los días Festivos Convenios (FC-8) que figuran en el calendario, si coinciden en periodo vacacional, no contarán como vacaciones

ANEXO III: Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Número.....

Recibo de finiquito

Don ..., que he 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.

Quedando 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...

El trabajador,

El trabajador (1) ... usa de su derecho a que esté presente 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 15 días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de A Coruña (APECCO).

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 IV: Aceptación cambio de Centro de Trabajo

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORIA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24.3 del Convenio General y el artículo 36.3 del Convenio Provincial del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha _____ de _____ de 2.0____, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “ _____” a partir del día _____ de _____ de 2.0_____

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 2.0_____

El trabajador,

La empresa,

ANEXO V

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.: _____

Fdo.: _____

La empresa

La persona trabajadora

2023/5794