



2022/26 Convenio Colectivo Provincial

Construcción y Obras Públicas

Segovia

CCOO 
hábitat

ÍNDICE

ARTÍCULO I.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

ARTÍCULO II.- ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO III.- VIGENCIA Y DURACIÓN

ARTÍCULO IV.- DERECHOS ADQUIRIDOS

ARTÍCULO V.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

ARTÍCULO VI.- NORMAS SUPLETORIAS

ARTÍCULO VII.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO VIII.- INGRESO AL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

INGRESO EN EL TRABAJO

CONTRATACIÓN

CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

CONTRATO FIJO DE OBRA

ARTÍCULO IX.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

SUBCONTRATACIÓN

SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO

ARTÍCULO X.- JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO XI.- HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO XII.- PACTO SOBRE DÍAS DE DESCANSO

ARTÍCULO XIII.- VACACIONES

ARTÍCULO XIV.- SALARIO Y ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO XV.- PLUS EXTRASALARIAL

ARTÍCULO XVI.- PLUS DE ACTIVIDAD

ARTÍCULO XVII.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO XVIII.- INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO XIX.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

ARTÍCULO XX.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO XXI.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD

ARTÍCULO XXII.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

ARTÍCULO XXIII.- FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO XXIV.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Movilidad Funcional

Movilidad Geográfica

ARTÍCULO XXV.- DESTAJOS

ARTÍCULO XXVI.- CESES

ARTÍCULO XXVII.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

**CONVENIO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR
DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL 2.022, 2.023, 2.024, 2.025 y 2.026
SEGOVIA**

ARTÍCULO I.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que prestando servicio en los centros de trabajo ubicados en la Provincia de Segovia, estén contratados por las empresas cuya actividad se encuadre dentro de las comprendidas en el Anexo I del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE n.º 228 del día 23 de Septiembre de 2.023 o convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO II.- ÁMBITO PERSONAL

Afectará el Convenio a todos los empresarios y trabajadores de las actividades a que se ha hecho referencia en el artículo anterior, incluyendo a las entidades públicas.

Se excluyen del ámbito del Presente Convenio al personal directivo (nivel I), por ser de libre designación. Su relación se regirá por los términos contractuales individuales y, en su caso, por la norma especial que resulte de aplicación.

ARTÍCULO III.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El Presente Convenio tendrá una duración de cinco años; esto es desde el 1 de enero de 2.022 a 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de la terminación de su vigencia, a todos los efectos, sin necesidad de que las partes intervinientes realicen formalidad alguna al respecto.

Una vez finalizada la vigencia citada y al objeto de evitar el vacío normativo, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO IV.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal, que puedan tener establecidas las empresas con sus trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter general, excedan del mismo en cómputo anual.

ARTÍCULO V.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las mejoras económicas y laborales que se implantan en el presente Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se establezcan en el futuro, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o que establezcan mediante nuevas disposiciones legales o de cualquier otra naturaleza.

ARTÍCULO VI.- NORMAS SUPLETORIAS

En todo aquello que no se hubiere pactado en el presente Convenio y que afecte tanto a las condiciones económicas como a las laborales, se estará por ambas partes a lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio General del Sector.

ARTÍCULO VII.- 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, este 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 VIII.– INGRESO AL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

INGRESO EN EL TRABAJO

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

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

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados Servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 referente al contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

CONTRATACIÓN

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

CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste 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.

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

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

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

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

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

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

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del CGSC, 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 anexará al contrato de trabajo.

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

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

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

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

- A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- 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 7 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.

ARTÍCULO IX.– OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

- a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 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.

2. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por el presente 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 Anexo VII del Convenio general, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

- a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos 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 periodos 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 de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.
- 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 presente convenio 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 sea posible esta formación se

corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio general. 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.

3. Contrato de formación en alternancia.

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

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- 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 la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. La persona tutora de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.
- 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 que 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 las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de este convenio 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 apartado.

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

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

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema

de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

- 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 21.1 del CGSC.
- 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 este convenio 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 microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

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

- 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.

SUBCONTRATACIÓN

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 69 del Convenio General, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General.

SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO.

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

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

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

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

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

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

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

- a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
- d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

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

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

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

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos

efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

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

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 3 referido al ámbito temporal.

ARTÍCULO X.– JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada ordinaria anual para la vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 del Convenio General. El plus extrasalarial y el de actividad se abonará en los días no laborables según calendario laboral que se adjunta como anexo, al que deberán sujetarse las empresas, publicado en el boletín Oficial de la Provincia.

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

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial.

4. El presente Convenio colectivo provincial establece un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

5. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, este Convenio Provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

6. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

7. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

8. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del E.T., aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, o con las propias personas trabajadoras, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

9. Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.

No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.

Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de ambas empresas.

10. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del E.T. los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del E.T.

11. Todo lo anterior, sin perjuicio de las opciones que, con independencia de lo establecido a través de la negociación colectiva, puedan complementar las empresas de acuerdo a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del E.T.

ARTÍCULO XI.– HORARIO DE TRABAJO

Con respecto a cualquier pacto que sobre el particular puede establecerse entre cada empresa y sus trabajadores, el horario se distribuirá del siguiente modo:

- a) De 8,30 a 13,30 horas por la mañana y de 15,00 a 18,20 por la tarde, de lunes a viernes.

Durante la jornada de la mañana se señalará entre el empresario y los representantes de los trabajadores, un período de descanso de veinte minutos que, aunque se encuentra comprendido en el horario anterior no se computará como tiempo de trabajo.

- b) A la finalización de los contratos de trabajo de duración inferior a un año, cualquiera que sea su causa del cese, se contabilizarán las horas efectivas de trabajo de acuerdo a los horarios antes señalados que según la época del año correspondió haber aplicado y, con independencia de la liquidación de vacaciones a las que pudiera tener derecho el trabajador de no haberlas disfrutado, se procederá a liquidar de acuerdo al valor que corresponda a las horas extraordinarias, las horas efectivas que resulten de exceso o defecto, en proporción a la jornada anual de 1.736 horas efectivas, o la pactada para cada año.

El número de horas que el trabajador debió trabajar en proporción a la jornada anual durante la vigencia de su contrato se fija conforme al siguiente cálculo:

$$\frac{1.736 \text{ (o la pactada para cada año)} \times \text{n.º de días de duración del contrato}}{365 \text{ días}}$$

Para los contratos de duración de más de un año habrá que tenerse en cuenta la fecha de ingreso y la de cese.

ARTÍCULO XII.– PACTO SOBRE DÍAS DE DESCANSO

Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran de descanso para todo el personal

ARTÍCULO XIII.– VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho para los años de vigencia del mismo al disfrute de 21 días laborales de Vacaciones o el equivalente a 168 horas, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables, en el caso de que no contasen con un año de servicios tendrán derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se empezarán a disfrutar en día laborable que no sea viernes, salvo pacto en contrario por parte del trabajador.

En el supuesto de baja en la empresa por finalización de contrato o baja del trabajador, que no haya disfrutado de las vacaciones, la fórmula para el pago de las vacaciones será la siguiente:

Salario correspondiente a su categoría X días laborales que le correspondan
21

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones si sobreviniera la situación de incapacidad temporal, ésta interrumpe las vacaciones.

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 E.T. que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

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 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.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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.

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

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

La retribución del trabajador durante el período de vacaciones, aparece especificada en las tablas salariales adjuntas a este Convenio. A la cantidad especificada para cada categoría habrá de añadirse, eventualmente, el porcentaje de antigüedad consolidada.

Ambas partes se comprometen a reunirse en la primera quincena de Noviembre con el fin de establecer el calendario laboral del año siguiente, y las vacaciones de ese año.

ARTÍCULO XIV.– SALARIO Y ANTIGÜEDAD

Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 (anexo I) se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 (anexo II) y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024 (anexo III).

Los trabajadores mantendrán consolidada los importes a los que tuvieran derecho por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación del presente acuerdo (BOP 6 de Enero de 1997).

ARTÍCULO XV.– PLUS EXTRASALARIAL

Se mantiene el plus extrasalarial por día efectivamente trabajado, en el que quedan englobados el plus de distancia, el de desgaste de herramienta y el de ropa de trabajo.

El plus se abonará a todos los trabajadores. Las empresas, sin embargo, quedan autorizadas a sustituir el abono de la cantidad económica o parte de la misma, por la prestación material de los conceptos que lo integran o parte de los mismos. Con este fin se deja constancia del porcentaje que sobre el plus representa cada concepto, según se expresa a continuación:

Plus de distancia: 80%

Plus de desgaste de herramienta: 15%

Plus de ropa de trabajo: 5%

ARTÍCULO XVI.– PLUS DE ACTIVIDAD

Se devengará este plus por jornada de trabajo efectivamente prestada con un rendimiento normal y correcto, de acuerdo con los pactos que en cuanto a rendimiento se puedan tener celebrados entre la patronal y las centrales sindicales.

Así mismo también se devengarán en los días de Fiestas de Convenios (FC).

En este sentido y siempre que las unidades de trabajo se encuentren medidas por la Comisión Paritaria de Rendimientos, el plus de actividad se devengará por alcanzar el rendimiento exigido.

Las empresas quedan facultadas para detraer el plus de actividad de los emolumentos que hayan de ser abonados a los trabajadores que por razones a ellos imputables, no lo hayan alcanzado. A estos efectos, las empresas que se vean obligadas a aplicar el presente pacto deberán constatar el rendimiento obtenido por el trabajador afectado con la presencia de los representantes de los trabajadores, levantándose la oportuna acta de constancia que firmará el empresario y los representantes de los trabajadores.

La cuantía del plus queda fijada en el anexo. El plus en cuestión, además, no se devengará en los casos de falta de puntualidad injustificada, tanto a la entrada como a la salida de cada jornada de mañana o tarde, salvo que en todo el mes no se cometan por el trabajador más de dos faltas de esta índole, en cuyo caso no serán tenidas en consideración.

Si el trabajador inasistiera seis o más días al mes, o cometiera diez o más faltas de puntualidad injustificadas, perderá el plus de actividad de todo el mes.

Cada empresa queda autorizada a establecer cualquiera de los sistemas científicos conocidos de organización del trabajo.

En caso de disconformidad entre las partes, los trabajadores, en nombre propio o a través de sus representantes sindicales, podrán reclamar ante los organismos competentes en la materia.

En defecto de implantación de un sistema científico conocido, se establece como rendimiento normal el que para cada tipo de trabajo tiene establecido la Comisión Paritaria de Rendimientos, incrementado en un 4%, de acuerdo con el pacto ya suscrito en anteriores convenios.

ARTÍCULO XVII.– HORAS EXTRAORDINARIAS

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.

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

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

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 68 del Convenio General del Sector, se hace el anexo III con el valor de las horas extraordinarias, para el año 2024, así como con el salario anual por categorías.

Las horas extraordinarias trabajadas en sábado, domingo, festivo o fiesta de convenio, se abonarán con el precio de la hora extraordinaria incrementado en un 20%.

Las empresas, siempre que no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. Y en este caso, las horas compensadas no se computarán a efectos del límite de prestación, siempre que se produzcan en los cuatro meses siguientes a su realización, según el artículo 68.3 del CGSC.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 67 del CGSC, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO XVIII.– INDEMNIZACIONES

1º.– Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable y vigentes en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000,00 €.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000,00 €.

2º.– 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.

3º.– 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 la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

ARTÍCULO XIX.– DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores percibirán dieta completa, en cuantía de 140,00 Euros, para la vigencia de este Convenio, cuando, por consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

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

Se devengará media dieta, cuando como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta, en cuantía de 24,00 Euros para la vigencia de este Convenio, se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas y medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que éstas, 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.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento de los trabajadores, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente, que para el supuesto de utilizarse vehículo del propio trabajador será a razón de 0,40 Euros para la vigencia del presente convenio por kilómetro recorrido.

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

Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolso en cuantía superior a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

ARTÍCULO XX.– GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores tendrán derecho, exclusivamente, a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias se especifica en las tablas adjuntas para todas y cada una de las categorías profesionales.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

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

A la cantidad citada habrá de adicionarse, eventualmente, la antigüedad consolidada que pudiere corresponder a cada trabajador, calculada sobre la base de las tablas específicas que se señalan a este fin. La cuantía de las gratificaciones será igual, con independencia de la remuneración y el trabajo pactado. No se devengarán mientras dure la suspensión del contrato por cualquier de las causas a que se refiere el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de las indemnizaciones a las que se refiere el artículo siguiente.

La cuantía total de cada una de las gratificaciones se devengará por la prestación efectiva de trabajo durante todo el semestre. En su consecuencia la prestación de trabajo por tiempo inferior dará lugar al percibo de la parte proporcional correspondiente.

ARTÍCULO XXI.– INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social las empresas abonarán a los trabajadores que reúna la cotización suficiente para devengar derecho a prestación, los complementos que a continuación se determinan por cada caso:

- IT derivada de Accidente Laboral que necesite hospitalización, enfermedad profesional que necesite hospitalización y enfermedad común que necesite hospitalización: Un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y plus de actividad a partir del primer día y mientras dure la aludida incapacidad. (Se entenderá por hospitalización la permanencia de más de 24 horas de cualquier trabajador en un centro concertado por la Seguridad Social).
- IT derivada de accidente laboral sin hospitalización o enfermedad profesional sin hospitalización que sean calificados de grave o muy grave por las mutuas de accidentes de trabajo: un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y plus de actividad a partir del primer día y mientras dure la aludida incapacidad.
- IT derivada de accidente laboral sin hospitalización o enfermedad profesional sin hospitalización que sean calificados de leve por las mutuas de accidente de trabajo: Un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad y plus de actividad a partir del primer día y mientras dura la aludida incapacidad temporal. Si la baja es superior a treinta días dicho complemento incluirá también la parte proporcional de las pagas extraordinarias a partir del trigésimo día de la baja.
- IT derivada de enfermedad común sin hospitalización: Un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad y plus de actividad, a partir del decimosexto día de la baja mientras dure la aludida incapacidad temporal con un límite de sesenta días desde el inicio de la baja. En caso de que el trabajador no contase con la cotización suficiente para tener derecho a prestación de la Seguridad Social, la empresa abonará, con el mismo tope temporal el equivalente al 40% de la base reguladora del mes anterior a la baja a partir del decimosexto día hasta el vigésimo y un importe equivalente al 25% a partir del vigésimo primer día.

Los trabajadores que precisen asistencia a consultorios médicos de la S. Social o clínicas concertadas con las mismas, durante las horas de trabajo, no perderán salario alguno, debiendo justificar dicha asistencia.

ARTÍCULO XXII.– INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a las personas trabajadoras afectadas y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

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

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

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

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO XXIII.– FALTAS Y SANCIONES

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector del Artículo 101 al 107, ambos inclusive.

ARTÍCULO XXIV.– MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Estarán sometidas a las siguientes reglas:

- a) Movilidad Funcional: Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Sin por necesidad organizativa el empresario destinara al personal al cumplimiento de trabajos de superior o inferior categoría laboral a la que pertenece, se estará a lo dispuesto en el capítulo 9 y los artículos 79 al 82 ambos inclusive.

- b) Movilidad Geográfica: Deberá entenderse por movilidad geográfica la facultad que tiene el empresario de desplazar a su personal a otros centros de trabajo, bien sea dentro como fuera de la población donde se encuentra el domicilio del trabajador.

Las condiciones de los desplazamientos y demás circunstancias concurren en estos supuestos con las que se especifican en el capítulo 10 y los artículos del 83 al 92 ambos inclusive.

ARTÍCULO XXV.– DESTAJOS

Los destajos en aquellas empresas donde se realicen, serán voluntarios para el trabajador, no pudiendo estar obligados por contrato.

ARTÍCULO XXVI.– CESES

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

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa denuncia, en su caso.
- c) En cuanto al contrato de fijo de obra y fijo discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en el CGCS.
- d) El trabajador que quiera cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación al trabajador una cantidad equivalente al importe del salario base de este Convenio por cada día de retraso en el preaviso. Por su parte, las empresas deberán notificar por escrito y con quince días de antelación, como mínimo, salvo los supuestos de despido disciplinario, quedando obligadas en caso contrario a las consecuencias que se establecen en la normativa de los contratos de que se trate.

- e) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y en el Convenio General, pudiendo las empresas utilizar, a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene como Anexo XVI del CGSC.
- f) Las partes firmantes de este Convenio CC.OO. del Hábitat, UGT-FICA y la Patronal APIC acuerdan impulsar la cartilla profesional de la Construcción junto con la colaboración de la Fundación Laboral de la Construcción, en la que entre otros datos figuren, la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

Los titulares de la cartilla profesional, con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Los trabajadores del sector pueden recoger las solicitudes para dicha cartilla en cualquiera de las localidades de las partes firmantes en este convenio.

Las empresas deberán notificar por escrito y con quince días de antelación, como mínimo, salvo los supuestos de despido disciplinario, quedando obligadas en caso contrario al pago de una cantidad equivalente al importe del salario base de este Convenio por cada día de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO XXVII.– RECONOCIMIENTO MEDICO

El trabajador, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión en la empresa deberá ser sometido a reconocimiento médico.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

ARTÍCULO XXVIII.– SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción los artículos 121 al 239 ambos inclusive.

Ambas partes se comprometen a una especial y estricta observancia de las normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como el Real Decreto 1.627/1.997 de 24 de Octubre de Disposiciones mínimas de Seguridad y salud en las obras de construcción, así como cuantas disposiciones puedan dictarse sobre la materia.

Las empresas que cuenten con centros de trabajo con más de veinticinco trabajadores constituirán un Comité de Seguridad Y Salud Laboral que tendrá facultades y obligaciones según se establece para los mismos en la legislación vigente y que, fundamentalmente, son las siguientes:

- Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y Salud Laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- Solicitar de los gabinetes provinciales la colaboración en la implantación e inspección de medidas de protecciones individuales o colectivas para los trabajadores, dándose traslado a todos los componentes del Comité de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.
- Ser informado por la dirección de la empresa de la ejecución de obras o adopción de medidas en el respectivo centro de trabajo, teniendo facultad para proponer adecuaciones o modificaciones que sean pertinentes al plan de Seguridad y Salud Laboral.

Al objeto de garantizar la máxima seguridad personal, los miembros del Comité podrán proponer al responsable de la obra aquellas unidades o tajos que, a su juicio, entrañen riesgos para las personas o cosas. A su propuesta, la dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral llevará una estadística sumarial de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores reticentes a la adopción de las medidas de seguridad personal o colectiva, actuaciones y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por incumplimiento de órdenes y cualesquiera que resultare de interés a los fines perseguidos.

Mediante inserción en el tablón de anuncios, se informará al personal con la periodicidad oportuna.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por el empresario o persona que le represente, que lo presidirá: un técnico en estas materias designado por el propio empresario y cuatro representantes de las categorías profesionales más comunes. Los representantes de los trabajadores serán designados por el Comité de empresa o por los delegados de personal.

En las empresas que no alcancen el número de 25 trabajadores existirá, con carácter obligatorio, un vigilante de seguridad con facultades análogas a las del Comité.

ARTÍCULO XXIX.– ASCENSO

Los ascensos se sujetan 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 establecerá por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia el 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 XXX.- ROPA DE TRABAJO

Al personal de obra le será entregado por la empresa una prenda de trabajo o “mono” cuya duración se establece en el tiempo de seis meses y unas botas de Seguridad. Estas prendas serán entregadas a los siete días de causar alta en la empresa, siendo el uso de la misma obligatorio para el trabajador. Las empresas quedan facultadas para compensar la entrega de las prendas con el abono de la prestación económica establecida en el artículo XV de este Convenio.

ARTÍCULO XXXI.- PRENDAS ESPECIALES

Cuando la naturaleza de los trabajos lo exija o cuando las condiciones meteorológicas lo requieran, las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores prendas de trabajo especialmente adecuadas.

ARTÍCULO XXXII.- FINIQUITOS

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 IV de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

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

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

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

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito, o en su defecto por un representante sindical de los Sindicatos firmantes del Convenio en el acto de la firma del recibo, ningún finiquito firmado con anterioridad a la baja del trabajador tendrá validez alguna.

ARTÍCULO XXXIII.- DERECHO DE ASAMBLEA

Las empresas autorizarán las asambleas hasta un total de 12 horas anuales y en la forma prevista en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO XXXIV.- GARANTÍAS

A tenor de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas hasta 100 trabajadores	16 horas/mes
Empresas de 101 a 250 trabajadores	20 horas/mes

Las empresas que excedieren de 250 trabajadores estarán a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

El crédito de horas establecido podrá ser acumulado en un mismo delegado o miembro del Comité.

ARTÍCULO XXXV.– REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**REPRESENTACIÓN UNITARIA.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del 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.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente. En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.
- d) Este Convenio provincial que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

REPRESENTACIÓN SINDICAL.

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse además en cuenta las siguientes estipulaciones:

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.
- c) Los convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de trabajadores inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados sindicales.
- d) En desarrollo a lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatutos de los Trabajadores y debido a la movilidad del personal del sector, podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos 3 meses.

RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

ARTÍCULO XXXVI.– TABLÓN DE ANUNCIOS

En todas las empresas afectadas por el presente Convenio que tengan uno o varios centros de trabajo fijos deberán disponer de un tablón en cada centro de trabajo fijo.

Así como se podrá poner información que tenga relación con temas laborales del sector, en las obras o distintos puestos de trabajo, independientemente que dicha empresa tenga o no representante de los trabajadores, por medio de los Sindicatos que tienen representación negociadora del presente convenio.

ARTÍCULO XXXVII.– PERMISOS Y LICENCIAS

1. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

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

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

5. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

ARTÍCULO XXXVIII.– INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Concepto.

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.

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) Régimen salarial.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Sistema de remuneración.

Causas.

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 no aplicar el Convenio.

Procedimiento.

1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de 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, 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 adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

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

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

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

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

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas 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 Convenio General 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, siendo competencia esta Comisión Paritaria para conocer la solicitud de inaplicación.

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

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

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

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

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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

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

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

Si la Comisión Paritaria competente fuese la provincial las actuaciones las remitirá al SERLA 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.

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 XXXIX.– CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO.

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluirán en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente cláusulas tendentes a la corrección del absentismo.

Al efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, se deberá incluir en los convenios colectivos la estipulación siguiente u otra análoga:

- Plus o prima de Asistencia y Actividad.

El indicado plus o prima, cuando se pacte, se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

Al determinarse este plus salarial en las tablas de cada convenio colectivo se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 48.2.c) de este Convenio General.

ARTÍCULO XL.– TRABAJOS NOCTURNOS

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 del valor de la hora ordinaria, extraordinaria o extraordinaria festiva en base de su categoría.

2. 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, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del periodo nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1 por 100 del salario base de su categoría.

ARTÍCULO XLI.– CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Los importes de las contribuciones empresariales al plan de pensiones, a las que se refiere el artículo 56, apartado 2, del CGSC para cada uno de los niveles profesionales serán los siguientes:

- a) Los importes de los años 2022 y 2023, dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del plan de pensiones.
- b) Los importes del año 2024, dentro del primer trimestre de dicho año.
- c) Los importes, en su caso, de los años 2025 y siguientes, en cada uno de los años, dentro de los tres meses siguientes a que se fijen las contribuciones empresariales al plan de pensiones por el presente Convenio.

2. Si los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos no estableciesen los importes en los plazos establecidos en el apartado anterior, la Comisión Paritaria del presente Convenio general podrá, en función de lo dispuesto en su artículo 112.1.h), establecerlos para los respectivos ámbitos provinciales o, en su caso, autonómicos.

3. La contribución empresarial al plan de pensiones se hará constar en el recibo de salarios como percepción en especie, mientras tenga dicha consideración, debiendo figurar como un concepto diferenciado y claramente identificable.

4. Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación cuando la empresa no tuviese obligación de efectuar contribuciones al plan de pensiones.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.– Los derechos sindicales, así como cualquier otra norma establecida en el presente Convenio, tiene como supletorias el Convenio Nacional del Sector, publicado en el B.O.E. de 22 de septiembre de 2023 y el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otro acuerdo de ámbito estatal del sector de la construcción que se publique en el BOE.

SEGUNDA.– Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio que estará formada del siguiente modo:

Cinco representantes de la Patronal designados por la Asociación Provincial de Industrias de la Construcción de Segovia y cinco representantes sindicales designados por las organizaciones sindicales signatarias del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- Interpretación sobre aplicación de las normas contenidas en este Convenio.
- Vigilancia en cumplimiento de lo pactado.
- Resolución de cuantas otras cuestiones le sean sometidas.

TERCERA.– Las diferencias salariales que resulten de la aplicación del nuevo Convenio, que retrotrae sus efectos al día 1 de Enero, se podrán abonar como máximo en el plazo de un mes a contar de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán derecho a percibir los atrasos del Convenio los trabajadores que hubieran cesado en las empresas antes de la publicación del convenio y por el tiempo que hubieren prestado sus servicios.

CUARTA.– Se hace constar que las partes signatarias de este Convenio lo han sido la Asociación Provincial de Industrias de la Construcción de Segovia, por parte de las empresas y las centrales sindicales CC.OO. del Hábitat y UGT-FICA por parte de los trabajadores.

QUINTA.– Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.

SEXTA.– En cuanto a las categorías profesionales se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Convenio General de la Construcción.

SÉPTIMA.– De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes legales de los trabajadores, como.

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se elaborará conjuntamente con la representación sindical, un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo donde se incluya un procedimiento preventivo, un procedimiento de actuación y sanción considerada como muy grave frente a conductas que puedan producirse.

OCTAVA.– Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratados de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratados de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

- a) Concepto y cuantía.—Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio 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 un trabajador 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 abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

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 contrataciones de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores 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

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN AÑO 2022

Niveles	Sal. Base	Plus Actv.	Plus Extra	Paga Vaca.	Pagas Extr.
I. Sin Remuneración Convenida					
II. Sin Remuneración Convenida					
III. Titulados Medios	37,92	22,86	3,46	2012,64	2012,64
IV. Jefe/a de Personal	36,71	22,29	3,46	1946,65	1946,65
V. Jefe/a Administrativo/a	35,14	21,39	3,46	1869,90	1869,90
VI. Oficial Administrativo/a	33,60	20,62	3,46	1791,58	1791,58
VII. Capataz	32,59	20,58	3,46	1750,99	1750,99
VIII. Oficial de Primera	30,96	19,51	3,46	1662,39	1662,39
IX. Oficial de Segunda	29,50	18,98	3,46	1593,04	1593,04
X. Ayudante	28,38	18,53	3,46	1538,16	1538,16
XI. Peón/a Especialista	27,74	18,24	3,46	1508,08	1508,08
XII. Peón/a Ordinario	27,04	18,15	3,46	1478,23	1478,23
XIII Formación 3º Año (85% Niv. 9)	25,13	16,14	3,46	1354,09	1354,09
Formación 2º Año (75% Niv. 9)	22,12	14,23	3,46	1194,81	1194,81
Formación 1º Año (65% Niv. 9)	19,18	12,31	3,46	1035,49	1035,49
Col. Sin. Lim. Edad mayor de 21 1º año	28,03	18,00	3,46	1513,40	1513,40
Col. Sin. Lim. Edad mayor de 21 2º año	29,62	18,98	3,46	1593,04	1593,04

**TABLA SALARIAL ANUAL DEL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN
VALOR HORA EXTRAORDINARIA PARA EL AÑO 2022**

Niveles	Salario Total Anual	Valor Hora Extra
I. Sin Remuneración		
II. Sin Remuneración		
III. Titulados Medios	24699,96	16,47
IV. Jefe/a de personal	23962,89	16,47
V. Jefe/a Administrativo/a	23008,62	16,47
VI. Oficial Administrativo	22075,95	14,92
VII. Capataz	21609,22	15,29
VIII. Oficial de Primera	20554,28	15,22
IX. Oficial de Segunda	19735,84	13,99
X. Ayudante	19091,93	13,43
XI. Peón/a Especialista	18719,76	13,43
XII. Peón/a Ordinario	18377,21	11,75
XIII. Formación 3a Año (75% Nivel 9)	16901,31	
Formación 2º Año (65% Nivel 9)	14990,92	
Formación 1º Año (65% Nivel 9)	13086,88	
Col.Sin Lim.Edad mayores 21 año I año	18780,59	
Col.Sin Lim.Edad mayores 21 año 2º año	19735,84	

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN AÑO 2023

Niveles	Sal. Base	Plus Actv.	Plus Extra	Paga Vaca.	Pagas Extr.
I. Sin Remuneración Convenida					
II. Sin Remuneración Convenida					
III. Titulados Medios	39,06	23,55	3,56	2073,02	2073,02
IV. Jefe/a de Personal	37,81	22,96	3,56	2005,05	2005,05
V. Jefe/a Administrativo/a	36,19	22,03	3,56	1926,00	1926,00
VI. Oficial Administrativo/a	34,61	21,24	3,56	1845,33	1845,33
VII. Capataz	33,57	21,20	3,56	1803,52	1803,52
VIII. Oficial de Primera	31,89	20,10	3,56	1712,26	1712,26
IX. Oficial de Segunda	30,39	19,55	3,56	1640,83	1640,83
X. Ayudante	29,23	19,09	3,56	1584,30	1584,30
XI. Peón/a Especialista	28,57	18,79	3,56	1553,32	1553,32
XII. Peón/a Ordinario	27,85	18,69	3,56	1522,58	1522,58
XIII Formación 3º Año (85% Niv. 9)	25,88	16,62	3,56	1394,71	1394,71
Formación 2º Año (75% Niv. 9)	22,78	14,66	3,56	1230,65	1230,65
Formación 1º Año (65% Niv. 9)	19,76	12,68	3,56	1066,55	1066,55
Col.Sin.Lim.Edad mayor de 21 1º año	28,87	18,54	3,56	1558,80	1558,80
Col.Sin.Lim.Edad mayor de 21 2º año	30,51	19,55	3,56	1640,83	1640,83

**TABLA SALARIAL ANUAL DEL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN
VALOR HORA EXTRAORDINARIA PARA EL AÑO 2023**

Niveles	Salario Total Anual	Valor Hora Extra
I. Sin Remuneración		
II. Sin Remuneración		
III. Titulados Medios	25440,96	16,96
IV. Jefe/a de personal	24681,78	16,96
V. Jefe/a Administrativo/a	23698,88	16,96
VI. Oficial Administrativo	22738,23	15,37
VII. Capataz	22257,50	15,75
VIII. Oficial de Primera	21170,91	15,68
IX. Oficial de Segunda	20327,92	14,41
X. Ayudante	19664,69	13,83
XI. Peón/a Especialista	19281,35	13,83
XII. Peón/a Ordinario	18928,53	12,10
XIII. Formación 3ª Año (75% Nivel 9)	17408,35	
Formación 2º Año (65% Nivel 9)	15440,65	
Formación 1º Año (65% Nivel 9)	13479,49	
Col.Sin Lim.Edad mayores 21 año 1ª año	19344,01	
Col.Sin Lim.Edad mayores 21 año 2º año	20327,92	

ANEXO III
TABLA SALARIAL 2024

	S.BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS EXTRA	PAGAS EXTRA PAGA VACACIONES	REMUNERACIÓN TOTAL	APORTACIÓN ANUAL PLAN PENSIONES	VALOR HORAS EXTRAS
SIN REMUNERACION CONVENIDA							
SIN REMUNERACION CONVENIDA							
TITULADOS MEDIOS	40,13	24,20	3,66	2.130,03	26.170,04	291,16	17,43
JEFE DE PERSONAL	38,85	23,59	3,66	2.060,19	25.391,44	282,21	17,43
JEFE ADMINISTRATIVO	37,19	22,64	3,66	1.978,97	24.371,31	270,54	17,43
OFICIAL ADMINISTRATIVO	35,56	21,82	3,66	1.896,08	23.392,91	259,25	15,78
CAPATAZ	34,49	21,78	3,66	1.853,12	22.896,64	253,49	16,18
OFICIAL DE PRIMERA	32,77	20,65	3,66	1.759,35	21.778,22	240,67	16,11
OFICIAL SEGUNDA	31,23	20,09	3,66	1.685,95	20.912,31	230,70	14,81
AYUDANTE	30,03	19,61	3,66	1.627,87	20.230,53	222,85	14,86
PEON ESPECIALISTA	29,36	19,31	3,66	1.596,04	19.837,26	218,34	14,86
PEON ORDINARIO	28,62	19,20	3,66	1.564,45	19.471,15	214,11	12,43
FORMACIÓN 3º AÑO	26,59	17,08	3,66	1.433,06	17.911,82	196,33	
FORMACIÓN 2º AÑO	23,41	15,06	3,66	1.264,49	15.877,87	173,01	
FORMACION 1º AÑO	20,30	13,03	3,66	1.095,88	13.866,62	149,90	
COL. SIN LIM EDAD MAYOR DE 21 1º AÑO	29,66	19,05	3,66	1.601,67	19.898,60	219,09	
COL. SIN LIM EDAD MAYOR DE 21 2º AÑO	31,35	20,09	3,66	1.685,95	20.953,61	231,20	

ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

N.º

Recibo de finiquito

D.....

que ha trabajado en la Empresa.....

desde..... hasta.....

con la categoría de.....

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

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

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

El trabajador,

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

(1) Sí o No

ANEXO V

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA

TRABAJADOR

CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente 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

Comisiones Obreras del Hábitat- Castilla y León

Plaza de Madrid 4, 4ª planta
47001 Valladolid

https://habitat.ccoo.es/Territorio/Castilla_y_Leon/Noticias



hábitat