

RESOLUCIÓ de 12 de desembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2022-2026 (codi de conveni núm. 43000145011994).

Fets

Únic. En data 7 de novembre de 2023, un representant de la Comissió negociadora va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2022-2026, subscrit el dia 2 de novembre de 2023, per la part empresarial, pels representants de CNC-FOCONTA i, per part de les persones treballadores, pels representants dels sindicats CCOO i FICA-UGT. No obstant això, el dia 15 de novembre de 2023, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 28 de novembre de 2023 i presentada de nou al REGCON, en data 29 de novembre de 2023.

Fonaments jurídics

Únic. L'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals serveis territorials de Tarragona, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de la Província de Tarragona per als anys 2022-2026 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, amb funcionament a través de mitjans electrònics, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 12 de desembre de 2023.

Jordi Fortuny Guinart
El director dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona

Capítulo Preliminar

Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, Foment per al Desenvolupament de la Construcció i Indústria Auxiliar de les Comarques Tarragonines (CNC TARRAGONA-FOCONTA), en representación empresarial del sector de la construcción, y de otra parte la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya y la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT- FICA, como representación sindical.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Capítulo I. Disposiciones generales del Convenio

Sección primera ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional

1.1. El presente Convenio se aplicará a las empresas que desarrollen las actividades que se contienen en el Título Preliminar, Capítulo I artículo 3 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

1.2. El anexo I del VII Convenio General del Sector de la Construcción describe las actividades que comprende el artículo 3º del apartado anterior.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación provincial y su extensión territorial será la provincia de Tarragona, quedando incluidos en el ámbito territorial todos los centros de trabajo cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional que se encuentren emplazados en esta provincia, aunque el domicilio de la sede central o domicilio social de la empresa esté constituido en distinto territorio del ámbito territorial de este Convenio.

Artículo 3. Ámbito personal

3.1 La normativa del presente Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y personas trabajadoras de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

3.2 Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Sección segunda. Duración - Prórroga - Revisión o rescisión

Artículo 4. Vigencia

El presente Convenio entra en vigor el primero de enero de 2022.

Artículo 5. Duración

5.1 La duración del presente Convenio será de cinco años a contar desde la entrada en vigor, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2026. No obstante, una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, este continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

5.2 Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrán presentar su denuncia por escrito, con tres meses de antelación al vencimiento del plazo señalado en el apartado anterior, o de cualquiera de sus prórrogas.

5.3 En caso de no existir la denuncia expresa con la antelación prevista en el apartado anterior el convenio quedará prorrogado por años sucesivos.

Sección tercera. Prelación de normas - Absorción y compensación – Vinculación a la totalidad y Garantía personal

Artículo 6. Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales entre empresas y trabajadores/as, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 11 a 13 del Convenio General del Sector de la Construcción. De conformidad a lo mencionado anteriormente, se aplicará con carácter preferente y prioritario el presente Convenio frente a otras disposiciones de carácter general, excepto aquellas que forman parte del derecho necesario.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará el VII Convenio General del Sector de la Construcción y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre sobre el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Absorción y compensación

7.1 Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

7.2 Las retribuciones establecidas en el presente Convenio podrán ser absorbidas y compensadas con los aumentos o mejoras salariales abonadas a los trabajadores/as, siempre y cuando se trate de conceptos homogéneos y resulten superiores en su conjunto y cómputo anual.

7.3 Las condiciones retributivas de trabajo que se establecen en el presente Convenio, compensarán y absorberán en conjunto anual las existentes, cualquiera que sea la naturaleza u origen de aquellas, excepto las cuantías que se deriven de los pluses de calidad o cantidad de trabajo.

7.4 Para realizar la absorción y compensación será necesario la comparación global de los pluses salariales y extrasalariales en cómputo anual.

7.5 En ningún caso podrán ser absorbidos y compensados los incentivos, primas de producción y destajos, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas cantidades fijas y regulares o variables.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas formarán un todo orgánico e indivisible a efectos de la aplicación del Convenio y serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Garantía personal

9.1 De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se respetarán las condiciones superiores que pudiesen tener acreditadas con carácter personal los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, consideradas en cómputo anual y garantía global, todo ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 8º del presente Convenio.

Artículo 10. Condiciones mínimas

10.1 Las condiciones del presente Convenio son mínimas y en consecuencia no prevalecerá cualquier pacto individual contrario entre empresa y trabajador/a.

Sección cuarta. Comisión Paritaria

Artículo 11. Comisión paritaria

11.1 De conformidad con lo establecido en Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, con las facultades que luego se dirán y como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

11.2 La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de los trabajadores/as y otros cuatro en representación de los empresarios, designados por la Comisión Negociadora del Convenio de entre los miembros de la referida comisión.

11.3 A las reuniones podrán asistir con voz y sin voto los asesores de las respectivas representaciones.

11.4 Para poder adoptarse los acuerdos será necesario la asistencia de un mínimo de dos miembros por cada una de las representaciones resultando así representadas todas las partes firmantes del Convenio.

11.5 Los acuerdos serán válidos en igualdad paritaria cualesquiera que sean los asistentes y temas tratados.

11.6 Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Las que le asigna expresamente la legislación vigente.
- b) La interpretación del convenio.
- c) Fijar el calendario anual de fiestas del convenio, respetando la jornada máxima anual.
- d) Elaboración de las tablas salariales de acuerdo con el incremento que anualmente establezca el Convenio General o acuerdos estatales.
- e) Interpretación de la aplicación la cláusula de inaplicación económica establecida en el Convenio.
- f) Elaboración de las tablas de aportación al plan de pensiones de acuerdo con el incremento que establezca el convenio general, así como en su caso, las instrucciones para su completa ejecución.
- g) Las que el convenio le atribuyan.

11.7 Se establece el domicilio de la comisión paritaria en TARRAGONA, Jaume I, 29 Entresuelo 2 -3.

11.8. Las comunicaciones y consultas a la Comisión Paritaria, así como la entrega de documentos, se realizará siempre por escrito al correo electrónico conveniconstruccio@comisionparitariatarragona.org.

11.8. La Comisión Paritaria designará a un secretario, que convocará a la comisión con quince días de antelación. La convocatoria se dirigirá a las partes firmantes del convenio: FOCONTA en representación empresarial y los sindicatos UGT-FICA y CCOO CONSTRUCCIÓ I SERVEIS.

11.9. Las organizaciones firmantes del Convenio podrán cambiar los miembros de la Comisión Paritaria respetando el número y paridad.

Capítulo II. Condiciones económicas

Sección primera. Salario

Artículo 12. Normas generales

12.1. Las condiciones retributivas del personal afectado por el convenio serán las que se establecen en las tablas salariales que figuran en los anexos I al VIII y que se regulan en los siguientes artículos.

12.2. Los valores del concepto de salario base es de percepción diaria y se computará por días naturales.

12.3. Los valores de los conceptos de plus convenio, plus asistencia, plus de distancia y transporte y plus de ropa y herramientas, se abonan por día trabajado.

Se entiende día trabajado, el de prestación efectiva del trabajo, y los pluses relacionados en este apartado no se abonarán los domingos, festivos y sábados, excepto que la empresa realice el horario de trabajo en sábado.

12.4. No podrá realizarse el abono de las retribuciones en la modalidad de “salario global” o “todo incluido”, que conlleva el prorrateo mensual de los complementos periódicos de vencimiento superior al mes, regulados en la sección sexta, así como las vacaciones y las indemnizaciones por finalización de obra u otra modalidad contractual. En caso incumpliendo de lo establecido en este apartado el prorrateo se considerará salario ordinario y el trabajador tendrá derecho a percibir en su vencimiento los complementos a que antes se ha hecho mención.

12.5. De acuerdo con lo establecido en el apartado anterior las retribuciones de las pagas de verano, Navidad e indemnización por finalización de contrato se percibirán en

sus propios términos en los periodos señalados o de forma proporcional si se trata de finalización de la relación laboral.

12.6. Los anexos del Convenio forman parte del mismo y tendrán la misma fuerza de obligar que el resto del Convenio.

Artículo 13. Salario base

El salario base es el que figura en las tablas salariales del anexo del convenio, por niveles y se percibe por días naturales.

Artículo 14. Plus convenio

El plus convenio es el que figura en las tablas salariales anexas del convenio por niveles y se abona por los días realmente trabajados.

Sección segunda. Complementos de calidad y cantidad

Artículo 15. Plus asistencia y actividad

El plus de asistencia y actividad es el que figura en las tablas salariales por cada categoría profesional y se abonará por días realmente trabajados.

Artículo 16. Horas extraordinarias

16.1 El importe de las horas extraordinarias es el que se fija en el anexo VII del Convenio para los distintos niveles.

16.2 Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias excepto fuerza mayor. Todo ello de conformidad con el vigente ordenamiento jurídico.

16.3 Las empresas, siempre que no altere el proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por el equivalente tiempo de descanso. En este supuesto no se computarán a efectos de la limitación legal.

Sección tercera. Complementos personales del salario

Artículo 17. Supresión de la antigüedad

Según el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE 21 noviembre 1996) las partes firmantes del Convenio acuerdan la supresión definitiva del concepto del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Artículo 18. Compensación por la supresión de la antigüedad

Según el acuerdo citado en el artículo anterior, se establece la siguiente compensación:

- a) Los trabajadores/as mantendrán y consolidarán los importes que vinieran percibiendo a 25 de noviembre de 1996
- b) Los importes obtenidos según lo previsto en el apartado anterior se mantendrán invariables como un complemento "ad personam". Es decir, no se modificará por ninguna causa y se extinguirá juntamente con la extinción del contrato de trabajo. Este concepto será reflejado en recibo de salarios como "antigüedad consolidada".
- c) Los anexos V y VI establecen las cuantías del complemento por este concepto, en función del nivel salarial y antigüedad en la empresa en la fecha mencionada en el apartado a).

Sección cuarta. Otros pluses

Artículo 19. Plus de nocturnidad

19.1. El personal que trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad a razón del 25% del sueldo real, excepto en el caso que se estipulase un suplemento por trabajo nocturno.

19.2. No tendrán derecho a este plus los trabajadores/as que por la propia naturaleza del trabajo tengan que hacerlo de noche o haya sido contratados específicamente para trabajar en jornada nocturna.

Artículo 20. Pluses tóxicos peligrosos o penosos

Por los conceptos que establece el artículo 62 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se abonará el plus a razón del 25% sobre el salario base.

Artículo 21. Trabajo a turnos

El personal que preste servicios a turnos rotatorios percibirá un plus a razón del 20% sobre el salario base.

Artículo 22. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras

22.1 De conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta del VII Convenio General se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.- Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 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 personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratas de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

22.2 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 viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as el sistema de compensación para los trabajadores/as 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.

Artículo 23. Plus especial para trabajadores/as de mantenimiento en industrias químicas, petroquímicas y nucleares.

Se establece un plus especial que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.- Los trabajadores/as encuadrados en los grupos profesionales del grupo 1 al 4 del ANEXO XII del Convenio General, excluyendo servicios transversales y proyectos, que desempeñen trabajos de mantenimiento de forma habitual en empresas del sector que tengan contratado el servicio de mantenimiento en centros de trabajo ubicados en la industria química, petroquímica y nuclear por la singularidad y peculiaridad de este trabajo, se les abonará un plus de 3,5 euros por día realmente trabajado, en la forma que se indica en los apartados siguientes, a partir de 1 de enero de 2024. A partir del 1 de enero de 2026 el plus se elevará a 4,5 euros por día.

b) Compensación y absorción.- Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente convenio, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro de trabajo, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, perciba los pluses contemplados en el artículo 20 del presente convenio u otros que pudieran generarse de igual o de la misma naturaleza, ya se les viniese abonando o se tuvieran que abonar, mediante cualquier fórmula retributiva, el plus especial regulado en este artículo será absorbible y compensable en computo diario, por la percepción del plus/ pluses establecidos en el artículo 20 del convenio.

c) Dicho plus se abonará solamente los días que el trabajador realice trabajos de mantenimiento en los centros que se indican en el apartado a) de este artículo.

Artículo 24. Plus especial para trabajadores/as que presten servicio en las industrias químicas, petroquímica y nucleares durante las paradas.

24.1 Todos los trabajadores/as que participen en los trabajos durante el tiempo que la industria química, petroquímica y nuclear decida como de parada, percibirán un plus especial por día de trabajo de 5 euros a partir de 1 de enero de 2024.

24.2 Se respetarán las condiciones más beneficiosas de los trabajadores/as que pudieran percibir a la entrada en vigor del Convenio.

Sección quinta. Complementos de vencimiento superior al mes

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias de verano y navidad

25.1 Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio se les abonará una gratificación extraordinaria el mes de junio y diciembre en la cuantía establecida en el anexo I del convenio.

25.2. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales y de la siguiente forma:

a) Paga extraordinaria de verano del 1 de enero al 30 de junio.

b) Paga extraordinaria de navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

25.3 La paga extraordinaria de verano se abonará antes del 30 de junio y la de navidad antes del 20 de diciembre.

25.4 Las pagas extraordinarias no se abonarán durante los procesos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto la incapacidad temporal por accidente o enfermedad profesional que dará lugar al abono del 100% de las pagas extraordinarias.

25.5 El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre natural percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

25.6 El personal que preste servicios en jornada reducida o tiempo parcial, se abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Sección sexta. Indemnizaciones y suplidos

Artículo 26. Plus distancia y transporte

26.1 Con el carácter de una indemnización o suplido, se abonará a todos los trabajadores/as afectados por el Convenio el Plus de distancia y transporte en las

cuantías señaladas en las tablas retributivas de los anexos I a IV de las tablas salariales del Convenio.

26.2 La estipulación del Plus distancia y transporte de manera generalizada para todos los trabajadores/as con independencia de la concurrencia de las condiciones reglamentarias que conceden este derecho, es para compensar los gastos y tiempo de desplazamiento que de manera generalizada han de realizar los trabajadores/as para acudir al centro de trabajo. De esta forma se evita la constante variabilidad de este concepto en razón también a la constante variabilidad del centro de trabajo que constituye la característica del sector. En consecuencia, las partes ratifican el carácter compensatorio y no salarial de este concepto.

26.3 Este plus se abonará por día realmente trabajado. No se abonará este plus los sábados, excepto que la empresa realice este día horario de trabajo.

Artículo 27. Compensación por ropa de trabajo

27.1 Con el carácter de una indemnización o suplido, se abonará el plus de ropa de trabajo en la cantidad que se especifica en las tablas retributivas del anexo del Convenio. Excepto personal administrativo.

27.2 Las empresas que lo deseen podrán sustituir el pago del plus mencionado en el apartado anterior por la entrega de ropa de trabajo, que comprenderá una cazadora-pantalón adecuada para el invierno y otra para verano. Las dos prendas tendrán una duración de 12 meses. La prenda de invierno se entregará la primera semana de octubre y la de verano la primera semana de abril.

27.3 La limpieza y conservación en buen estado de uso y presentación de dichas prendas será a cargo del/la trabajadora, excepto cuando se hayan realizado trabajos con amianto u otros productos tóxicos de similar naturaleza, en cuyo caso, la limpieza de las prendas de trabajo correrá a cargo de la empresa.

Artículo 28. Compensación por desgaste de herramientas

28.1 Con el carácter de una indemnización o suplido, los trabajadores/as de oficio (niveles VIII a X) ANEXO I a IV del Convenio que aporten herramientas de mano, se les compensará el desgaste en la cuantía establecida en las tablas retributivas del anexo del convenio.

28.2 No procederá el pago de esta indemnización cuando las empresas aporten las herramientas a que se ha hecho mención en el apartado anterior.

Sección sexta. Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 29. Visitas médicas

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as el tiempo que sea necesario para visitas médicas en centros sanitarios de la Seguridad Social. Para dicho percibo será necesario que el trabajador aporte el justificante expedido por el ambulatorio/centro sanitario donde constará la hora de entrada y salida.

Artículo 30. Indemnización extraordinaria

30.1 Se establecen las siguientes indemnizaciones extraordinarias para todos los trabajadores/as y por las siguientes causas.

a) En caso de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral, la indemnización consistirá en una mensualidad de todos los conceptos de las tablas retributivas del anexo del Convenio.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe de 47.000 euros en concepto de indemnización.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe de 28.000 euros en concepto de indemnización.

30.2 En el supuesto de muerte, la indemnización a que diera lugar será satisfecha al heredero o herederos legales del trabajador.

30.3 A efectos del percibo de la indemnización prevista en este artículo, se considerará hecho causante el día del accidente o el inicio del periodo de baja cuando se trate de enfermedad profesional.

30.4 La indemnización prevista en el apartado b y c de este artículo será considerada a cuenta de cualquier otra cantidad que pudiera ser reconocida como consecuencia de responsabilidad civil, siempre que no se deriven en penales exigidas o impuestas al empresario, procediendo a deducirse en todo caso. Teniendo en cuenta la naturaleza civil de la indemnización en ningún caso podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 31. Complemento salarial en accidente laboral

Las empresas abonarán el 100% de los conceptos retributivos que tengan naturaleza salarial, durante todo el tiempo de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, mientras exista vínculo contractual con la empresa.

Artículo 32. Complemento salarial en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral

Con independencia de la prestación a cargo de la entidad gestora por ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y solo en los casos de hospitalización las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de los conceptos salariales establecidos en el presente convenio durante todo el periodo de hospitalización y 60 días más siempre que permanezca en situación de ILT.

Artículo 33. Complemento por discapacidad

33.1 Según dispone el artículo 59 del Convenio General del Sector los trabajadores/as que reconocidos por el organismo oficial correspondiente acrediten los grados de discapacidad que se mencionan a continuación:

Grados de discapacidad comprendida entre el	Importe bruto por mes natural de complemento
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

33.2 El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

33.3 En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Sección séptima. Pago del salario

Artículo 34. Pago de las retribuciones

34.1 Las retribuciones serán abonadas preferentemente por transferencia bancaria en la cuenta corriente o libreta que designe el trabajador. Si se realizara por medio de talón o cheque se procurará que la entidad bancaria disponga de oficina en el municipio del centro de trabajo o domicilio del trabajador.

34.2 Los recibos de salarios se realizarán en modelos oficiales autorizados, donde se refleje con claridad la totalidad de los conceptos retributivos devengados por el trabajador, debidamente desglosados, con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social y bases de cotización.

34.3 El pago de las retribuciones se efectuará a meses vencidos y durante los cinco primeros días del mes siguiente, no obstante, se respetarán las costumbres de pago establecidas por las empresas.

Artículo 35. Plan de pensiones

35.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Convenio General, se acuerda la formalización a nivel estatal de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción, en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del Convenio General del Sector, conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario.

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

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

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

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

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

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

35.4. En el anexo X del Convenio se establecen las tablas de aportación al plan de pensiones para los años 2022 y 2023.

Capítulo III. Contratación

Sección primera. Contratación

Artículo 36. Contrato fijo de plantilla

36.1 El contrato fijo de plantilla es el que conciertan la empresa y la persona trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por la empresa y las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

Artículo 37. Otras modalidades de contratación

1. Contrato indefinido adscrito a obra

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

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.^a del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de

trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

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

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura o que no hayan sido contratadas para la realización de trabajos en obras concretas e individualizadas. 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 Estatuto de los Trabajadores.

1.2 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. Dicha propuesta, en su caso, podrá no efectuarse cuando se den los supuestos recogidos en las letras b) y c) del apartado 5 de la Disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

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

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

1.3 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.

1.4 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.

1.5 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 XI y XIII del presente Convenio, seguirán el siguiente orden:

- A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- C) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

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

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

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

Anexo XI del Convenio

2. 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 con lo 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 12 meses.

3. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el 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 períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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

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

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

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

Convenio colectivo. 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.

4. Contrato de formación en alternancia

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

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

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

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

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

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

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

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

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

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

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

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

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

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

– 60 % el primer año.

– 75 % el segundo año.

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

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo.

5. 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 43 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

6. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

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

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

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

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de

diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Contrato fijo-discontinuo

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

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

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

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

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora

haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

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

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

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

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

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

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

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

38.5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad. Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores

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

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

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

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

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

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

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

Sección segunda subcontratación

Artículo 40. Subcontratación

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

40.2. 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 30 de este convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores/as de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector.

Artículo 41. Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas, alcantarillado.

41.1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas, alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del Convenio General del Sector, se

establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las 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 del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

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.

41.2. 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/as 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 esta 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.

41.3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores/as 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/as 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/as, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.

b) Trabajadores/as 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/as 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/as 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.

41.4. 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.

41.5. 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/as cuya subrogación se pretende o corresponda.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores/as 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/as afectados.
- d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores/as 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/as 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 este 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/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo 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.

41.6. 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/as 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.

41.7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as 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.

41.8. 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 aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

41.9. 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.

41.10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este 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/as 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 7 ámbito temporal, punto 2 del Convenio General del Sector.

Artículo 42. Estabilidad del empleo en contratas de mantenimiento en la industrias químicas, petroquímicas y nucleares

Con el objetivo de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as empleados en contratas de mantenimiento en instalaciones de industrias químicas, petroquímicas y nucleares, se establece para estas actividades la obligación de subrogación del personal entre las empresas salientes y entrantes. Esta subrogación se llevará a cabo de acuerdo con los mismos requisitos y condiciones que se establecen en los artículos 40 y 41 de este Convenio.

Sección tercera. Condiciones de ingresos y ceses

Artículo 43. Periodos de prueba

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

- a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.
- b) Empleados:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.
 - Niveles VI al X: dos meses.
 - Resto de personal: quince días naturales.
- c) Personal Operario:
 - Encargados y Capataces: un mes.
 - Resto de personal: quince días naturales.

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

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

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

Artículo 44. Preaviso de cese voluntario por parte del trabajador

44.1. El trabajador que desee cesar voluntariamente de la empresa deberá comunicarlo con la antelación siguiente:

- Técnicos titulares 3 meses
- Empleados 1 mes
- Personal operario 1 semana
- Contratos de formación 1 semana

44.2. La comunicación de cese se realizará siempre por escrito dirigido a la empresa por duplicado, firmando ésta el enterado.

44.3. La inobservancia de preaviso determinará la pérdida o descuento de la liquidación de partes proporcionales de la remuneración correspondiente a los días de falta de preaviso.

Artículo 45. Documento de liquidación saldo y finiquito

45.1. El recibo de liquidación, saldo y finiquito, (finiquito) tendrá que ser conforme al modelo que figura como anexo XVI del presente convenio y de acuerdo con aquello que establece el artículo 99 del Convenio General del Sector, es decir numerados y editados por la Confederación Nacional de la Construcción y puestos a disposición de las empresas por FOCONTA. Las empresas que no cumplan con estos requisitos corresponderán a ellas la carga de la prueba del carácter liberador del mencionado recibo.

45.2. Una copia simple y no visada del recibo de liquidación debidamente rellenado se entregará al trabajador antes de la extinción de la relación laboral, a fin de que pueda proceder a su comprobación. El ejemplar del recibo de liquidación, saldo y finiquito, que tenga que ser entregado a cada trabajador será previamente visado por FOCONTA, o por sus Entidades Federadas, las cuales consignarán la fecha cumplimentando la diligencia que se encuentra al pie de cada ejemplar, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador. El referido ejemplar que se someterá al visado de FOCONTA o de las Entidades Federadas sin constancia de los datos económicos de la liquidación, sino que se limitará a relacionar el nombre de la empresa y del trabajador.

45.3. La validez temporal de la mencionada diligencia se limitará a los 15 días naturales siguientes al visado, y el documento no tendrá eficacia si se usa pasado el mencionado periodo.

45.4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito tendrá los efectos liberadores que le son propios.

45.5. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores/as en el acto de firma del recibo de finiquito.

Título IV. Jornada, licencias, excedencias, movilidad

Sección primera. Jornada laboral, fiestas de convenio y vacaciones

Artículo 46. Jornada laboral y horarios

46.1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será fijada por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es decir 40 horas semanales de trabajo efectivo. Dicha jornada se realizará de lunes a viernes.

46.2. La jornada ordinaria anual definida por el artículo 71 del Convenio General de Sector, es de 1736 horas anuales.

46.3. Los trabajadores/as de las empresas que realicen jornada continuada o intensiva, disfrutarán con cargo a la empresa de un tiempo de 15 minutos para descanso. Se entiende jornada continuada o intensiva cuando se realicen más de cinco horas sin interrupción de trabajo.

46.4. Aquellos trabajadores/as que por razón de su trabajo tengan que efectuarlo en domingo y festivo, concediéndoles en día laborable el reposo compensador, recibirán por cada día de trabajo en festivo además del salario normal, un incremento consistente en el 25% del salario base del convenio.

46.5. Los trabajadores/as que realicen trabajos a turnos y estén cursando estudios en un Centro Oficial, tendrán derecho a escoger el turno que mejor se acomode a sus necesidades académicas.

Artículo 47. Fiestas

47.1. Las fiestas a disfrutar por el personal incluido en este Convenio durante la vigencia del Convenio, serán las nacionales fijadas en el Calendario Oficial de Fiestas aprobado por la Generalitat de Cataluña.

47.2. La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para elaborar cada año el calendario de fiestas del sector, con el fin de adecuar las horas de trabajo que con carácter anual se establecen en el artículo anterior. ANEXO IX para el año 2024.

47.3. Queda autorizada la Comisión Paritaria del Convenio para fijar las condiciones de aplicación del calendario laboral anual.

Artículo 48. Vacaciones

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

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

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

4. A efectos 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.

5. 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.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al 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.

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los respectivos convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma.

9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del E.T.

Sección segunda. Inclemencias del tiempo, licencias y excedencias

Artículo 49. Inclemencias del tiempo por causa meteorológicas no derivadas de temperaturas elevadas

49.1 Acordada la suspensión del trabajo por la empresa, motivada por las inclemencias del tiempo, se abonará a los trabajadores/as el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo.

Del total del tiempo perdido por la causa antes mencionada al apartado anterior, los trabajadores/as recuperarán el 25% dentro del año natural, siempre y cuando el trabajador se persone en el centro de trabajo. Será efectiva la recuperación a partir de la orden empresarial de suspensión de trabajo antes indicado.

7uLa recuperación se llevará a cabo a razón de un máximo de una hora diaria durante el año natural, a excepción de los últimos dos meses, en que se dispondrá de los dos primeros meses del año siguiente, en caso de no poder recuperarse dentro del año natural. La recuperación se hará con el preaviso de cinco días laborales de antelación.

49.2. A pesar del dispuesto en el apartado anterior, si la empresa dispusiera otros centros de trabajo no afectados por las inclemencias meteorológicas, podrá desplazar los trabajadores/as a aquellos centros mientras dure esta situación. En el caso de existir desplazamiento la empresa abonará los pluses o dietas correspondientes, y sin que ello pudiera afectar al contrato de trabajo que tenga suscrito la empresa y el trabajador.

49.3. Para tener derecho al cobro del salario, los trabajadores/as están obligados a presentarse en el centro de trabajo, a las horas fijadas a comienzos de cada jornada salvo indicación expresa y por escrito en sentido contrario.

49.4. No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones de trabajo que se realicen por tiempo prorrogado o indefinido, como consecuencia de la situación climatológica que no permita la realización del trabajo en determinadas zonas durante épocas del año.

Artículo 50. 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:

50.1. 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.

50.2. 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

50.3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurren dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para 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.

50.4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las 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.

50.5. 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.

50.6. 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.

50.7. 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.

50.8. 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.

50.9. 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

conurrencia 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.

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

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

Artículo 51. Jornadas especiales

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio general, las actividades siguientes:

- a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio general. En cualquier caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco horas sin que, su distribución diaria pueda en ningún caso, exceder de seis horas.
- c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.
- d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 52. Licencias

52.1. 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 comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días 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).

52.2. 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.

52.3. 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.

52.4. 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.

52.5. 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 53. Licencias para la formación profesional

53.1. La Fundación Laboral de la Construcción, y las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del presente Convenio podrán programar la celebración de cursos de formación o perfeccionamiento profesional para los trabajadores/as afectados por el convenio, así como adherirse u homologar los cursos organizados por otros centros o entidades.

53.2. La organización de estos cursos se regulará por las propias entidades organizadoras, las cuales determinarán la manera de su realización, enseñanza a impartir, horarios de curso, financiación de estos, etc., pudiendo buscar colaboración de cualquier centro o entidad que organice cursos de formación profesional y así como adherirse.

53.3. Los trabajadores/as afectados por este convenio podrán obtener permisos para asistir a acciones formativas correspondientes a las convocatorias de la Fundación tripartita por la formación continua, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción o las entidades firmantes del presente convenio, siendo el 50% del tiempo de formación a cargo de las empresas, con las siguientes limitaciones.

a) El 50% de las horas a cargo de las empresas supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador y se podrán distribuir en una o varias acciones formativas.

b) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de producirse esta negación el trabajador podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio.

c) Los trabajadores/as que asistan a las acciones formativas, las cuales se describen en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros con menos de 10 trabajadores/as podrá haber más de un trabajador.

d) Las partes convendrán la manera de realizarlo teniendo en cuenta las necesidades de producción y organización del trabajo.

e) Se justificará la asistencia.

f) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera cómo si hubiera trabajado en jornada ordinaria.

Artículo 54. Excedencias forzosas y voluntarias por cuidado de familiares y las reguladas por parte de las partes

54.1. De conformidad con lo establecido en los artículos 95 y 96 del Convenio General, los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la

conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

54.2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa de la persona trabajadora, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

54.3. La persona trabajadora con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La persona trabajadora en excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

54.4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, las personas trabajadoras para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que 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 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

54.5. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

54.6. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 55. Excedencia de los trabajadores/as que ostentan cargos sindicales

55.1. Los trabajadores/as podrán solicitar excedencia forzosa, en la manera regulada en el artículo 95 del Convenio General del Sector, cuando sean destinados para desarrollar labores o cargos en las Centrales Sindicales a que pertenezcan y que sean incompatibles con el desarrollo normal de su trabajo.

55.2. En este supuesto la excedencia será de concesión obligatoria para la empresa, teniendo que realizar el trabajador la solicitud por escrito haciendo constar el tiempo por el cual se solicita, y aportando Certificación de la dirección de la Central Sindical, acreditando el nombramiento.

55.3. Esta excedencia dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, decayéndose en su derecho al reintegro si se solicita transcurrido este plazo.

55.4. La duración del contrato de trabajo no se alterará por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso que concluya el contrato de trabajo durante su transcurso, se extinguirá el mencionado contrato previa denuncia o preaviso, excepto pacto en contrario.

Sección tercera. Movilidad funcional

Artículo 56. Cambio de puesto de trabajo

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/as, cuando lo crea necesario por la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia en el grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar en las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional del Convenio General.

Artículo 57. Trabajos de superior categoría

57.1. Por necesidades de organización, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un lugar de superior categoría a la que tenga reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desarrollada.

57.2. Transcurrido este periodo, el trabajador podrá reclamar a la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si esta no resolviera favorablemente, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe en su caso, de los representantes legales de los trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, surgiendo efectos si ésta se estimada y adquiriera firmeza, a partir del día en que el interesado solicitó por escrito la clasificación.

57.3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso para no reunir el interesado los requisitos precisos, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

57.4. Se exceptúan lo expuesto con anterioridad, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de mutuo acuerdo con la empresa, con el fin de preparar el ascenso.

57.5. No será de aplicación lo dispuesto en este artículo, excepto la retribución, los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, durante todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 58. Trabajos de inferior categoría

58.1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiera, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esto no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

58.2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores/as de la misma categoría no hayan realizado las mencionadas tareas por turno de rotación. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

58.3. Si el destino a trabajos de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desarrollada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la cual se le retribuye.

Artículo 59. Personal de capacidad disminuida

59.1. El personal que, por edad o una otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para lo cual, se le asignará la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos encargos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

59.2. Cuando en la empresa existan lugares disponibles por ser ocupados por trabajadores/as con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desarrollarlos, en igualdad de condiciones los trabajadores/as de la propia empresa en los términos expresado en el apartado anterior.

59.3. La persona trabajadora que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la adecuada reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 60. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin disminución de la capacidad laboral

60.1. Cuando un trabajador, sin disminución de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta al efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiera, en el cual no exista este riesgo o peligro y adecuado al nivel de conocimientos y experiencia, asignándole la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a estas.

60.2. La persona trabajadora no estuviera conforme con el cambio de lugar, podrá interponer la adecuada reclamación ante la jurisdicción competente.

Sección cuarta. Movilidad geográfica

Artículo 61. Conceptos generales

61.1. Las empresas podrán desplazar a su personal en otros centros de trabajo diferentes de aquel en el que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado este desplazamiento en razones económicas, técnicas, de organización, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 31 del Convenio General del Sector.

61.2. Para la percepción de dieta o media dieta, según se corresponda, el desplazamiento tendrá que ser a diferente término municipal y, además a una distancia de 15 o más kilómetros y se computará de la siguiente manera:

- a) Si se trata de trabajadores/as fijos de plantilla, se computará los 15 kilometras desde el límite del término municipal del domicilio social de la empresa, hasta el lugar de destino.
- b) Si se trata de trabajadores/as eventuales el cómputo de desplazamiento se meritara desde 15 kilometras del centro de trabajo que conste en el contrato laboral de origen, hasta el lugar de destino.

En los desplazamientos de duración inferior a un año se devengará la media dieta cuando la distancia permita pernoctar en su residencia habitual, y la dieta entera cuando el trabajador no pueda pernoctar en su domicilio habitual. Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria a la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Asimismo, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos del traslado de muebles y bienes y cinco días de dieta por cada persona que viaje del componente familiar y convivan con el desplazado.

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

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

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en aquel momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá ninguna cantidad de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

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

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

Artículo 62. Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento

62.1. Si el desplazamiento es de duración que no excede de un año, el empresario tendrá que preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar en el caso de desplazamiento superior a tres meses, las condiciones y duración prevista

62.2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 30 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo lugar, sin perjuicio, de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y bienes, a efectos del cual el empresario facilitará y hará efectivos los viajes necesarios a la localidad de origen. Los desplazamientos tendrán que ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores/as.

62.3. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

62.4. En todos los casos, la orden de desplazamiento se ejecutiva por el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Artículo 63. Descanso

63.1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales retribuidos, no se computaran los días de viaje. Los gastos del viaje serán por cuenta del empresario.

Los días de descanso a que se ha hecho referencia en el apartado, deberán realizarse dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posterior a la fecha de vencimiento de cada periodo de tres meses de desplazamiento.

63.2. Por acuerdo individual, se podrá pactar la acumulación de estos días, pudiendo añadirlos incluso, al periodo de vacaciones.

Artículo 64. Suplido a percibir en los desplazamientos

64.1 Los trabajadores/as que en los desplazamientos dispuestos por la empresa utilicen automóvil de su propiedad, recibirán un anticipo. El cómputo y el importe del kilómetro,

se acordará entre la empresa y el trabajador, y se fija en carácter orientativo, una compensación de 0,37 € por kilómetro para el año 2023, las tablas salariales anuales definirán el importe de este concepto. ANEXO VIII.

64.2 Si estos desplazamientos pudieran ser realizados con medios de transporte público, únicamente se les será abonado el importe real de este servicio. Si el desplazamiento fuera efectuado por medio de transporte facilitado por la empresa, el trabajador no tendrá derecho a percibir ninguna cantidad por este concepto.

Artículo 65. Dietas - Importes

65.1. Cuando el empresario organice el alojamiento y manutención con cargo a la empresa del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, sólo satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

65.3.1. La cuantía de las dietas y medias dietas para el año 2023 será la siguiente:

a) Dieta completa: 48,10 euros

b) Media dieta: 11,41 euros

Año 2024.

a) Dieta completa 60 €

b) Media dieta 12 €

Anualmente las tablas salariales reflejarán los importes de la media dieta y dieta.

Capítulo IV. Organización del trabajo

Sección Primera. Organización del Trabajo - Rendimientos - Calidad

Artículo 66. Norma general

66.1 La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la cual se ajustará en su implantación a las normas de orientación establecidas en el Capítulo IV y V del Convenio General del Sector.

Artículo 67. Tablas de rendimiento

67.1. Ambas partes convienen y aceptan como vigentes y válidas para aplicar al personal afectado por el presente Convenio, las Tablas de Rendimiento aprobadas y publicadas por la Comisión Técnica del Convenio colectivo de ámbito provincial de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona. Siguiendo en vigor las publicadas en los convenios anteriores, admitiendo las modificaciones que la Comisión Técnica realice en esta materia y su publicación en el D.O.G.C. Las tablas entrarán en vigor desde la fecha de su publicación en el D.O.G.C.

67.2. A lo largo de los tres primeros meses de vigencia de cada una de las nuevas tablas insertadas en los convenios anteriores a este, tendrán carácter experimental para la mejor adaptación de las partes. Por lo tanto, las empresas no podrán imponer sanciones de ningún tipo a los trabajadores/as que no lleguen a los rendimientos mínimos fijados en base a la aplicación de las mencionadas Mesas.

67.3. En cuanto a la metodología y a la aplicabilidad de las tablas de rendimiento se estará al que se dispone en el Convenio colectivo de la provincia de Barcelona.

Capítulo V. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 68. Vigilancia y control de salud

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos médicos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras 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 a 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.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora 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 69. Formación en sector

69.1. La accidentabilidad en el sector de la construcción es motivo de una constante preocupación de todas las partes firmantes del convenio para impulsar acciones mediante la Fundación Laboral de la Construcción de actividades de formación e información tendentes a la reducción del número de accidentes. Para ello las partes potenciarán los acuerdos del Convenio General del Sector que comprenden los artículos 138 a 153.

Artículo 70. Seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes

70.1. El órgano específico desarrollará las actividades que acuerde el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes graves y mortales que se produzcan en su ámbito de actuación.

70.2. Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentabilidad y los índices de incidencia y que servirán de base para el desarrollo de las funciones del órgano que se recogen en el artículo 122 del Convenio General.

Artículo 71. Organización y control de visitas a obras

71.1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad laboral, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas, personas trabajadoras y de implantar la cultura de la prevención entre las personas trabajadoras y empresas, el órgano específico organizará una serie de visitas a obras de conformidad con los siguientes criterios.

71.2. Las visitas a obras se realizarán, previo acuerdo del órgano específico en su correspondiente ámbito, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de servicio de prevención propio.

71.3. Las visitas a las obras se realizarán por las personas que designe el órgano específico en su respectivo ámbito, a propuesta de las organizaciones que lo integran, respetando siempre el principio de paridad.

71.4. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para realizar las visitas a las obras recibirán de la Fundación Laboral de la Construcción la formación específica necesaria determinada por el OPSC.

Las personas designadas para visitar las obras recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la Fundación Laboral de la Construcción.

71.5. Para la realización de la visita se requerirá el consentimiento de la empresa a visitar.

71.6. De cada una de las visitas a obras se realizará el correspondiente informe, que será entregado al presidente/a del respectivo órgano específico, en este caso, la Fundación Laboral de la Construcción de Catalunya y a la Dirección de la Obra.

El carácter reservado de toda la información comprende a las personas designadas para las visitas a las obras, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta del propio órgano específico, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso y así constará en el informe, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano.

71.7. En ningún caso las personas visitadoras deberán interferir en los trabajos y desarrollo de la actividad de la obra.

71.8. Trimestralmente, la Fundación Laboral de la Construcción de Catalunya elaborará un informe resumen de las actuaciones realizadas en su ámbito durante ese periodo de tiempo, que será remitido a sede central.

71.9. Anualmente, el órgano específico redactará y presentará a la Fundación Laboral de la Construcción una Memoria explicativa de las actuaciones realizadas y los objetivos conseguidos referidos al ámbito estatal, para su inclusión en su Memoria anual.

Capítulo VI. Derechos colectivos de los trabajadores/as

Artículo 72. Norma general

En todo el que hace referencia a los derechos colectivos de los trabajadores/as, así como la actuación de los delegados/das de personal, comités de empresa y secciones sindicales de la empresa, se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 73. Asambleas de personal

73.1. Las empresas facilitarán la celebración de asambleas a los trabajadores/as de cada centro de trabajo, cuando esto sea solicitado con una antelación mínima de 48 horas y se cumplan los requisitos de general aplicación y los que a continuación se indican:

- a) Las Asambleas tendrán lugar fuera de las jornadas de trabajo y después de la conclusión de ésta por la tarde.
- b) Como excepción a lo mencionado en el apartado anterior, las empresas aceptarán la celebración de asambleas antes de concluir la jornada de trabajo, y dentro de esta, sin pérdida de la retribución y hasta un máximo de 2 horas a la semana, para tratar únicamente y exclusivamente sobre los siguientes temas:
 - Concurso de acreedores.
 - Presentación de expediente de regulación de ocupación.

Artículo 74. Locales a disposición de los comités de empresa

74.1. Las empresas pondrán a disposición de los Comités de empresa un local adecuado en el cual los representantes de los trabajadores/as puedan reunirse. Tendrá que contar con los medios adecuados para realizar su tarea.

74.2. El mencionado local tendrá que estar ubicado en el centro de trabajo al cual pertenezcan los representantes o de no ser posible en el domicilio administrativo de la empresa, podrá ser utilizado así mismo por los trabajadores/as afiliados a una central sindical, legalmente constituida, para realizar asambleas o reuniones fuera de las horas de trabajo, con los requisitos previstos en el primer apartado del artículo anterior.

Artículo 75. Tablero de avisos

75.1.1. En todos los centros de trabajo se habilitarán sendos tableros de avisos, con unos mínimos de 0'8 X 1'2 m., en los cuales los delegados de personal, comités de empresa o cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrá derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por

trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, que no sean delegados de personal, o miembros del comité de empresa, tendrán que comunicarlo previamente a éste, así como al encargado o representante de la empresa, los cuales, en ningún caso, podrán oponerse y haciéndose responsables del contenido quien los firmantes.

Artículo 76. Comunicación a los trabajadores/as en relación con expedientes de regulación de ocupación o del concurso de acreedores

76.1. Las empresas que se vean abocadas a presentar un expediente de regulación de ocupación, se comprometen a poner disposición de los delegados de personal o comité de empresa la documentación justificativa.

76.2. Las empresas explicarán a los representantes del personal los motivos de solicitud del concurso de acreedores, la situación del expediente y el Juzgado en el cual se tramita, y exponiendo las razones que lo han motivado.

76.3. Los representantes de personal se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y otra información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas y esto sin ningún perjuicio de las acciones que estimen oportunas adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

Artículo 77. Documentos de cotización a la Seguridad Social

77.1. Las empresas exhibirán a los trabajadores/as que así lo soliciten, los documentos justificativos de cotización a la Seguridad Social y acreditativos de los pagos de las cuotas.

77.2. Así mismo, trimestralmente, pondrán a disposición del comité de empresa o delegado de Personal la información contenida en el apartado anterior.

Artículo 78. Horas de delegados/as o miembros del comité de empresa

78.1. Las horas de crédito mensuales que tengan reconocidas los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en aplicación lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se incrementará en dos horas al mes, para cada uno de ellos, y podrán ser acumulables en otros delegados de personal o miembros del comité de empresa, sin exceder del máximo total y sin que en ningún caso pueda disponer de estas horas otra persona de la empresa que no sea representante de los trabajadores/as.

78.2. Las horas de crédito mensuales reconocidas por la legislación vigente podrán ser realizadas acumulándose bimensual, entendido por periodos correspondientes a los meses naturales. Es decir, se podrán acumular en un solo periodo las horas correspondientes a dos meses, y por el cómputo de los meses se entenderá que se pueden utilizar conjuntamente, por ejemplo, enero-febrero, marzo-abril, mayo-junio, etc. Las actuaciones así efectuadas se inician por el primer mes del año y por los meses consecutivos, sin que en ningún caso pueda efectuarse esta acumulación en periodos diferentes a los pactados en el presente artículo.

Artículo 79. Delegado/da sindical

En todas las empresas con plantilla igual o superior a 75 productores, se procederá a designar a un delegado/da sindical, siempre y cuando el sindicato que represente tenga una afiliación de trabajadores/as a la empresa del 15% con las mismas garantías que los delegados de personal del comité de empresa.

Artículo 80. Comité inter-centros

80.1. A las empresas con más de 200 trabajadores/as y más de 3 centros de trabajo, se podrá constituir un comité inter-centros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los componentes de los diferentes comités de centros.

80.2. En la constitución del Comité Central o de inter-centro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Artículo 81. Delegados/das de prevención y Comités de Seguridad y salud laboral

Los delegados/das de prevención y Comités de Seguridad y salud Laboral se registrarán por lo dispuesto en el artículo 38 de la LPRL y en aquellos centros en que no estuvieran designados, los delegados de personal o comité de empresa ejercerá sus funciones.

Artículo 82. Delegado/da de igualdad

Se crea la figura del delegado/a de igualdad que será designado entre los representantes de las personas trabajadoras y cuyas funciones será garantizar que la empresa respete el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.

Capítulo VII. Formación profesional

Artículo 83. Comisión paritaria de formación

83.1. Dentro de las funciones que a cada parte corresponda, la formación de los profesionales del sector y, sin perjuicio de las competencias de la Fundación laboral de la Construcción, se crea la Comisión Paritaria de Formación, en el ámbito del presente Convenio que será el órgano de orientación, estudio y detección de necesidades del sector en materia formativa. Así mismo, la Comisión será la que velará por la correcta realización y, en especial, las relacionadas en prevención de riesgos laborales.

83.2. La Comisión Paritaria provincial de formación profesional estará integrada por 4 representantes de los empresarios y 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio con la finalidad de promocionar las actividades formativas en el sector de la construcción.

83.3. La Comisión podrá actuar en forma autónoma y por propia iniciativa, o colaborando con la Fundación laboral de la Construcción o la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional establecida en el artículo 116 del VII Convenio General del Sector de la Construcción para alcanzar los objetivos coincidentes de dichas entidades.

83.4. Entre las funciones de esta Comisión se encuentran el estudio y evaluación de las necesidades formativas del sector, así como la orientación y propuestas al sector en materia formativa. En concreto, será competencia de la Comisión analizar y valorar la necesidad de certificados de profesionalidad para determinados oficios y/o especialidades del sector de la construcción.

Artículo 84. Tarjeta profesional de la construcción

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar con la Fundación Laboral de la Construcción para la expedición y seguimiento de una Tarjeta Profesional de la Construcción en que, entre otros datos, figuren la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las diferentes empresas en las cuales hayan ejercitado su actividad.

Cláusulas adicionales

Primera. Retribución auxiliar administrativos

El personal contratado como auxiliar administrativo con experiencia profesional inferior a cuatro años, a efectos de retribución se aplicará el nivel XI, respetando los derechos adquiridos.

Segunda. Cláusula de inaplicación económica

2.1. De acuerdo con aquello que establece el artículo 14 al 17 del Convenio General del Sector, se establecen las circunstancias, conceptos y procedimientos por los cuales no serán de aplicación las retribuciones estipuladas en el presente Convenio.

1) 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.

2) 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 y cuantía salarial.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

2) Causas

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del ET se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por empleado” (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de inaplicarse el Convenio.

4) Procedimiento.

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

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores/as en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores/as 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, mediante correo: conveniconstruccio@comisionparitariatarragona.org

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

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

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el “Resultado de explotación” o de “ventas” se deberá aportar la documentación de la cual

se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

4.3 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 de este a la Comisión Paritaria Estatal. conveniconstruccio@comisionparitariatarragona.org.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas del acuerdo a lo establecido en el artículo 12, tanto la retribución a percibir por los trabajadores/as 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.

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

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

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

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

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VII del Convenio General del Sector 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 supra-autonómicos.

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, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de siete 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 Sector, 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 Estatal del sector y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

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

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

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 116.

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

Tercera Igualdad de oportunidades y no discriminación

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

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

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo con relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.

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

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

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

e) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

3. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para

la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del E.T. para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

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

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

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación,

clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

Cuarta Comisión contra la competencia desleal e intrusismo

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la problemática en el sector, y de forma concreta en el aspecto de competencia desleal y intrusismo fruto de incumplimientos en la aplicación del convenio por parte de algunas empresas en el sector de la construcción, acuerdan la creación de una comisión de trabajo para analizar y estudiar conjuntamente la situación del sector, con el objetivo de acordar y establecer medidas con el fin de garantizar la competencia leal entre las empresas y el respeto a los derechos de los trabajadores/as del sector de la construcción, que desarrollan su actividad dentro de la provincia de Tarragona.

Anexo I

Vigencia 1-1-2024 a 31-12-2024

Salaris anuals any 2024(euros)

Nivells	salari base	plus conven	plus assiten	plus dist trans	plus ferram	plus roba	vacances	paga juliol	paga nadal	total anual
Nivell II	18.466,68	9.977,21	2.492,74	2.974,45	-	250,19	3.241,47	3.241,47	3.241,47	43.885,67
Nivell III	14.167,31	6.884,87	3.043,93	2.284,57	-	214,17	2.424,23	2.424,23	2.424,23	33.867,53
Nivell IV	13.689,60	6.456,40	3.127,09	2.188,40	-	208,28	2.326,72	2.326,72	2.326,72	32.649,93
Nivell V	12.680,96	5.721,66	3.339,24	2.030,41	-	200,10	2.143,91	2.143,91	2.143,91	30.404,09
Nivell VI	12.308,28	5.045,67	2.579,80	1.876,30	-	178,53	2.005,04	2.005,04	2.005,04	28.003,70
Nivell VII	11.804,17	4.676,71	2.701,81	1.794,19	-	178,52	1.912,93	1.912,93	1.912,93	26.894,19
Nivell VIII	11.454,17	4.126,15	3.057,16	1.571,13	155,21	178,53	1.830,17	1.830,17	1.830,17	26.032,87
Nivell IX	10.919,11	3.637,62	3.206,74	1.478,05	155,20	178,53	1.725,51	1.725,51	1.725,51	24.751,77
Nivell X	10.650,19	2.951,00	3.261,49	1.380,89	155,20	178,53	1.628,43	1.628,43	1.628,43	23.462,58
Nivell XI	10.601,11	2.513,77	3.315,66	1.492,55	-	178,53	1.574,98	1.574,98	1.574,98	22.826,54
Nivell XII	10.427,00	2.172,79	3.306,98	1.439,50	-	178,53	1.527,15	1.527,15	1.527,15	22.106,24
Nivell XIII	8.388,12	1.782,54	3.756,97	1.220,66	-	178,53	1.264,64	1.264,64	1.264,65	19.120,77

Nivell II: Personal Titulat i Superior.

Nivell III: Personal Titulat Grau Mig i Caps Administratius de Primera.
 Nivell IV: Cap de Personal, Ajudant/a d'obres, Encarregat/a General.
 Nivell V: Cap d'Administració de Segona, Delineant/a superior, Encarregat/a General d'Obres, Cap de Secció d'Organització de segona, Cap de compres.
 Nivell VI: Oficial/a Adm. de Primera, Delineant/a Primera, Tècnic/a Organització Primera, Cap o Encarregat/a de Taller, Encarregat/a de Secció de Laboratori, Escultor/a
 Nivell VII: Delineant/a de Segona, Tècnic/a Organització Segona, Pràctic/a Topògraf/a de Segona, Analista de Primera, Viatjant/a, Capatàs, Especialista d'Ofici, gruísta (gruas torre y gruas mòbils autopropulsades)
 Nivell VIII: Oficial/a Administratiu Segona, Oficial/a Primera d'Ofici, Analista Segona, Inspector/a de Control, Senyalització i Serveis, Montador/a d'Andami Primera, gruísta
 Nivell IX: Auxiliar Administratiu/a, Ajudant Topògraf/a, Auxiliar d'Organització, Venedors/as, Conserges, Oficial de Segona d'Ofici, Montador/as d'Andami de Segona
 Nivell X: Auxiliar de Laboratori, Vigilant/a, Magatzemista, Infermer/a, Cobrador, Guarda Jurats, Ajudant/a d'Ofici, Especialista de Primera.
 Nivell XI: Especialista de Segona, Peó Especialista.
 Nivell XII: Personal de neteja, Peó Ordinari.
 Nivell XIII: Aspirant Administratiu, Aspirant Tècnic, "Pinches" de 16 a 18 Anys.

Annex II

Vigència 1-1-2024 a 31-12-2024

Salariis diaris any 2024 (euros)

Nivells	salari base	plus conven	plus assiten	dist transp	ferramentes	plus roba	total dia treball	total dia festiu
Nivell VI	36,74	23,25	11,89	8,65	-	0,82	81,35	36,74
Nivell VII	35,24	21,55	12,45	8,27	-	0,82	78,33	35,24
Nivell VIII	34,19	19,01	14,09	7,24	0,72	0,82	76,07	34,19
Nivell IX	32,59	16,76	14,78	6,81	0,72	0,82	72,49	32,59
Nivell X	31,79	13,60	15,03	6,36	0,72	0,82	68,32	31,79
Nivell XI	31,65	11,58	15,28	6,88	-	0,82	66,21	31,65
Nivell XII	31,13	10,01	15,24	6,63	-	0,82	63,83	31,13
Nivell XIII	25,04	8,21	17,31	5,63	-	0,82	57,01	25,04

Nivell VI: Oficial/a Adm. de Primera, Delineant/a Primera, Tècnic/a Organització Primera, Cap o Encarregat/a de Taller, Encarregat/a de Secció de Laboratori, Escultor/a
 Nivell VII: Delineant/a de Segona, Tècnic/a Organització Segona, Pràctic/a Topògraf/a de Segona, Analista de Primera, Viatjant/a, Capatàs, Especialista d'Ofici, gruísta (gruas torre y gruas mòbils autopropulsades)
 Nivell VIII: Oficial/a Administratiu Segona, Oficial/a Primera d'Ofici, Analista Segona, Inspector/a de Control, Senyalització i Serveis, Montador/a d'Andami Primera, gruísta
 Nivell IX: Auxiliar Administratiu/a, Ajudant Topògraf/a, Auxiliar d'Organització, Venedors/as, Conserges, Oficial de Segona d'Ofici, Montador/as d'Andami de Segona
 Nivell X: Auxiliar de Laboratori, Vigilant/a, Magatzemista, Infermer/a, Cobrador, Guarda Jurats, Ajudant/a d'Ofici, Especialista de Primera.
 Nivell XI: Especialista de Segona, Peó Especialista.
 Nivell XII: Personal de neteja, Peó Ordinari.
 Nivell XIII: Aspirant Administratiu, Aspirant Tècnic, "Pinches" de 16 a 18 Anys.

Vigència 1-1-2024 a 31-12-2024

Annex III

Nivells	Salari Base	Plus Conveni	Plus Assistència	Plus Distància i Transport	Plus Roba	Total Mensual
Nivell II	1.678,79	907,02	226,61	270,40	22,75	3.105,56
Nivell III	1.287,94	625,90	276,72	207,69	19,47	2.417,71
Nivell IV	1.244,51	586,94	284,28	198,95	18,93	2.333,62
Nivell V	1.152,82	520,15	303,56	184,58	18,19	2.179,30

Nivell II: Personal Titulat i Superior.

Nivell III: Personal Titulat Grau Mig i Caps Administratius de Primera.

Nivell IV: Cap de Personal, Ajudant/a d'obres, Encarregat/a General.

Nivell V: Cap d'Administració de Segona, Delineant/a superior, Encarregat/a General d'Obres, Cap de Secció d'Organització de segona, Cap de compres.

Annex IV

Retribució contractes de formació

Vigència 01-01-2024 A 31-12-2024

Contratos formativos en alternancia

Aplicació de l'art. 24.3.M del Conveni General del sector (nivell de referència indicativo és IX)

	Salari Base	Plus Conveni	Plus Assistència	Plus Distància i Transport	Plus roba i ferramentes	Retribució Vacances	Paga Juliol	Paga Nadal	Total Anual
1er. Any	6.551,47	2.182,57	1.924,04	886,83	200,24	1.035,30	1.035,30	1.035,30	14.851,06
2on.Any	8.189,33	2.728,22	2.405,05	1.108,54	250,30	1.294,13	1.294,13	1.294,13	18.563,83

Contrato formativo práctica profesional (nivel de referencia indicativo IX)

	Salari Base	Plus Conveni	Plus Assistència	Plus Distància i Transport	Plus roba i ferramentes	Retribució Vacances	Paga Juliol	Paga Nadal	Total Anual
1. Any	7.643,38	2.546,34	2.244,71	1.034,64	233,61	1.207,85	1.207,85	1.207,85	17.326,23

Annex V

Antiguitat consolidada per dia

	2 Anys	3 Anys	4 Anys	5 Anys	6 Anys	7 Anys	8 Anys	9 Anys	10 Anys	11 Anys
Nivell VI	0,38	0,58	0,77	0,88	0,99	1,09	1,2	1,31	1,42	1,53
Nivell VII	0,35	0,53	0,71	0,81	0,9	1	1,1	1,2	1,29	1,39
Nivell VIII	0,32	0,49	0,65	0,74	0,83	0,92	1,01	1,1	1,19	1,28
Nivell IX	0,31	0,47	0,63	0,72	0,81	0,89	0,98	1,07	1,16	1,25
Nivell X	0,31	0,46	0,61	0,7	0,79	0,88	0,96	1,05	1,14	1,23
Nivell XI	0,31	0,46	0,61	0,7	0,79	0,88	0,96	1,05	1,14	1,23
Nivell XII	0,29	0,43	0,58	0,66	0,74	0,82	0,9	0,99	1,07	1,15

	12 Anys
Nivell VI	1,63
Nivell VII	1,49
Nivell VIII	1,37
Nivell IX	1,33
Nivell X	1,32
Nivell XI	1,32

Nivell XII	1,23
------------	------

Mensual

	2 Anys	3 Anys	4 Anys	5 Anys	6 Anys	7 Anys	8 Anys	9 Anys	10 Anys	11 Anys
Nivel II	20,64	27,26	41,28	46,9	52,51	58,13	63,74	68,96	74,98	80,6
Nivel III	14,45	21,67	28,9	32,94	36,99	41,03	45,08	49,12	53,17	57,21
NIVE IV	13,79	20,68	27,57	31,43	35,29	39,12	43,01	46,87	53,13	54,28
NIVEI V	12,29	18,59	24,79	28,26	31,73	35,21	38,68	42,15	45,63	49,1

	12 Anys
Nivel II	86,22
Nivel III	61,26
Nivel IV	58,44
Nivel V	52,58

Retribucions pagues extres juliol i nadal amb antiguitat consolidada

Vigència 1-01-2024 a 31-12-2024

Nivells	S antig.	2 anys	3 anys	4 anys	5 anys	6 anys	7 anys	8 anys
Nivell II	3.241,47	3.262,10	3.268,72	3.282,74	3.288,36	3.293,97	3.299,59	3.305,20
Nivell III	2.424,23	2.438,68	2.445,90	2.453,13	2.457,17	2.461,22	2.465,26	2.469,31
Nivell IV	2.326,72	2.340,51	2.347,40	2.354,29	2.358,15	2.362,01	2.365,84	2.369,73
Nivell V	2.143,91	2.156,20	2.162,50	2.168,70	2.172,17	2.175,64	2.179,12	2.182,59
Nivell VI	2.005,04	2.016,44	2.022,44	2.028,14	2.031,44	2.034,74	2.037,74	2.041,04
Nivell VII	1.912,93	1.923,42	1.928,82	1.934,22	1.937,22	1.939,92	1.942,92	1.945,92
Nivell VIII	1.830,17	1.839,77	1.844,87	1.849,67	1.852,37	1.855,07	1.857,77	1.860,47
Nivell IX	1.725,51	1.734,80	1.739,60	1.744,40	1.747,10	1.749,80	1.752,20	1.754,90
Nivell X	1.628,43	1.637,73	1.642,23	1.646,73	1.649,43	1.652,13	1.654,83	1.657,23
Nivell XI	1.574,98	1.584,28	1.588,78	1.593,28	1.595,98	1.598,68	1.601,38	1.603,78
Nivell XII	1.527,15	1.535,85	1.540,05	1.544,55	1.546,95	1.549,35	1.551,75	1.554,15

Nivells	9 anys	10 anys	11 anys	12 anys
Nivell II	3.310,42	3.316,45	3.322,06	3.327,68
Nivell III	2.473,35	2.477,40	2.481,46	2.485,51
Nivell IV	2.373,59	2.379,85	2.380,56	2.384,72
Nivell V	2.186,06	2.202,92	2.215,21	2.221,51
Nivell VI	2.044,34	2.060,22	2.071,62	2.077,62
Nivell VII	1.948,92	1.951,62	1.954,62	1.957,62
Nivell VIII	1.863,17	1.865,87	1.868,57	1.871,27
Nivell IX	1.757,60	1.760,31	1.762,65	1.765,35
Nivell X	1.659,93	1.662,63	1.665,33	1.668,03
Nivell XI	1.606,48	1.609,18	1.611,87	1.614,57
Nivell XII	1.556,85	1.559,25	1.561,65	1.564,05

Annex VII

Hores extraordinàries

Nivells	Preu hora extra. Normal	Preu hora festius
Nivell VI	17,35	20,02
Nivell VII	16,66	19,23
Nivell VIII	16,13	18,61
Nivell IX	15,33	17,70
Nivell X	14,54	16,77
Nivell XI	14,14	16,31

Nivell XII	13,71	15,80
------------	-------	-------

Annex VIII

Retribució dietes i quilometratge

Concepte	Dieta	Mitja Dieta	Quilometratge
Preu	60,00	12,00	0,38

Annex IX

Calendari 2024

Per conèixer el contingut del calendari laboral per l'any 2024, es remet a l'original del text del Conveni col·lectiu de la construcció i obres públiques de la província de Tarragona, donada la dificultat de transcriure'l.

Annex X

Aportación plan de pensiones. Años 2022 y 2023

Importe	Anual	Mensual(1)	Diario (2)
Nivell II	373,01	26,64	1,02
Nivell III	287,77	20,55	0,79
Nivell IV	277,53	19,82	0,76
Nivell V	258,46	18,46	0,71
Nivell VI	238,05	17,00	0,65
Nivell VII	228,62	16,33	0,63
Nivell VIII	221,34	15,81	0,61
Nivell IX	210,44	15,03	0,58
Nivell X	199,51	14,25	0,55
Nivell XI	194,07	13,86	0,53
Nivell XII	187,95	13,43	0,51
Nivell XIII	162,57	11,61	0,45

Annex XI, XII, XIII, XIV, XV, XVII

Per conèixer el contingut del calendari laboral per l'any 2024, es remet a l'original del text del Conveni col·lectiu de la construcció i obres públiques de la província de Tarragona, donada la dificultat de transcriure'l.