PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN: GLORIETA EN LA AVENIDA CRISTÓBAL COLÓN - CHURRIANA (GRANADA)

ANEJO Nº 12 JUSTIFICACIÓN DE PRECIOS

Fichero: TMG6197APR0_A12 Justificación de precios_Rev01

Lista de Revisiones anteriores

Fecha	Revisión modificada	Causa de la modificación

Equipo Redactor

Redactado:	Revisado y aprobado:
Eduardo Pintener Valdés	

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.- INTRODUCCIÓN 2

2.- COSTE DE LA MANO DE OBRA 2

3.- COSTE DE LOS MATERIALES A PIE DE OBRA 5

4.- COSTE DE LA MAQUINARIA 5

5.- EVALUACIÓN DE LOS COSTES INDIRECTOS 5

6.- JUSTIFICACIÓN DE LOS PRECIOS 6

APÉNDICE 1.- DOCUMENTACIÓN DE LA MANO DE OBRA

APÉNDICE 2. COSTE DE LA MANO DE OBRA

APÉNDICE 3. COSTE DE LOS MATERIALES A PIE DE OBRA

APÉNDICE 4. COSTE DE LA MAQUINARIA

APÉNDICE 5. LISTADO DE PRECIOS AUXILIARES

APÉNDICE 6. DESCOMPOSICIÓN DE LOS PRECIOS DE LAS UNIDADES DE OBRA

Anejo nº 21 Justificación de precios

1.- INTRODUCCIÓN

En este Anejo se incluye la justificación de los precios de las unidades de obra que figuran en el presupuesto del Proyecto.

La justificación se ha realizado según lo especificado en el artículo 130 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (RD 1098/2001).

El cálculo de los precios de las distintas unidades de obra se ha basado en la determinación de los costes directos e indirectos precisos para su ejecución, sin incorporar en ningún caso el importe del IVA que pueda gravar las entregas de bienes o prestaciones de servicios realizados.

Se han considerado costes directos los siguientes:

- La mano de obra que interviene directamente en la ejecución de la unidad de obra.
- Los materiales, a los precios resultantes a pie de obra, que quedan integrados en la unidad de que se trate o que sean necesarios para su ejecución.
- Los costes de la maquinaria e instalaciones utilizadas en la ejecución de la unidad de obra, que consta de: gastos de personal, combustible, energía, gastos de amortización y conservación de la maquinaria etc.

Por su parte, se han considerado costes indirectos los siguientes:

- Los gastos de instalación de oficinas a pie de obra
- Los almacenes, talleres, pabellones, laboratorios, y otras instalaciones necesarias
- El personal técnico y administrativo adscrito exclusivamente a la obra: jefe de obra, jefe de producción, topografía, administración, etc.
- Los vehículos y las comunicaciones telefónicas (teléfonos móviles) de los miembros del personal técnico.
- Los ensayos de control de calidad especificados en el sistema de aseguramiento de la calidad de la empresa.
- Los medios auxiliares y el pequeño material.

Todos estos costes indirectos se han cifrado en un porcentaje de los costes directos, igual para todas las unidades de obra, según indica el RD 1098/2001.

2.- COSTE DE LA MANO DE OBRA

Para el coste de la mano de obra se ha considerado como base el VI Convenio General del Sector de la Construcción (Resolución de 21 de septiembre de 2017 de la Dirección General de Empleo, BOE Nº232 del martes 26 de septiembre de 2017) y Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Granada (con código de convenio nº 18000115011982), publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada Nº89 de fecha miércoles 14 de enero de 2014, así como en las revisiones posteriores que a continuación se enumeran por orden de publicación.

Al no haber acuerdo para la Revisión Salarial desde 2016, para la Revisión Salarial de 2018, se aplican tanto los incrementos establecidos en el Convenio General sobre la Tabla Salarial 2016 del Acuerdo SERCLA (BOPNº228 del 29 de noviembre de 2016), de donde se toma para 2017 (+1,9%) sobre lo establecido para 2016, y para 2018 (+2,0%) sobre lo establecido para 2017.

La Resolución de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo sobre el incremento salarial y la remuneración mínima bruta anual para el año 2018 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE Nº8 del martes 9 de enero de 2018)

Se han tomado por tanto como precios base para la mano de obra los que rigen según Tablas Salariales y los incrementos porcentuales indicados en el documento indicado en los párrafos anteriores.

En el caso de que la obra se comience a ejecutar en el año 2019, se tendrán que tomar en cuenta las modificaciones salariales que con posterioridad a fecha de redacción de este proyecto surjan de la autoridad competente.

Las categorías profesionales utilizadas, según el Anexo I (Tablas de niveles y remuneraciones) del Convenio, son las siguientes:

- Capataz: nivel VII
- Oficial 1ª: nivel VIII
- Oficial 2ª: nivel IX
- Ayudante: nivel X
- Peón especialista: nivel XI
- Peón ordinario: nivel XII

Se han considerado las siguientes percepciones económicas agrupadas de la siguiente forma:

- PERCEPCIONES SALARIALES (A)
  - Salario base
  - Gratificaciones extraordinarias, incluida la Paga de Vacaciones
  - Pluses salariales
  - Pluses extrasalariales
- PERCEPCIONES NO SALARIARES (B)
  - Dietas
  - Indemnizaciones por cese.

No se considera para el cálculo de la mano de obra la **Antigüedad consolidada** ya que se trata de un concepto ad-personam, consolidado e invariable tras el *Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad* firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), y que por tanto solo se le adiciona lo estipulado en el Anexo IV del Convenio, si a fecha 21 de noviembre de 1996 se viene percibiendo dicho complemento.

PERCEPCIONES SALARIALES (A)

Salario base: Obtenido a partir de las cantidades establecidas para cada categoría profesional y su nivel en las Tablas Salariares, por su importe diario y devengado en 335 días (11 meses por año)..

Gratificaciones extraordinarias: Consistentes en dos pagas extraordinarias en el mes de junio y diciembre, y por el importe indicado según categoría profesional y nivel en las Tablas Salariales. A este importe no se le adicionará el complemento de antigüedad consolidada del Anexo I del Convenio.

Vacaciones: Consistente en una paga por el importe fijo establecido para cada nivel en las Tablas Salariales. A este importe tampoco se le adicionará el complemento de antigüedad consolidada del Anexo I del Convenio.

Pluses salariales: Se considera un **Complemento de Actividad** para todas las categorías y niveles, por la cuantía indicada en las Tablas Salariares vigentes y a devengar por día efectivamente trabajado. A estos efectos se ha tomado para el cálculo de su importe 226 días, número de días laborales indicados en el Calendario Laboral..

Pluses extrasalariales: Se considera un **Plus de distancia y transporte** por la cuantía indicada en las Tablas Salariares y a devengar por día efectivamente trabajado. A estos efectos se ha tomado para el cálculo de su importe 226 días, número de días laborales indicados en el Calendario Laboral.

Los Pluses Extrasalariales se incluyen en el Apartado A de la Tabla de Costes en aplicación de lo dispuesto en la Disposición final tercera del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, y por el que se modifica el Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación a los conceptos retributivos o remuneración que forma parte de la base de cotización del trabajador.

PERCEPCIONES NO SALARIALES (B)

Dietas:. Se trata de cantidades fijas e independientes de la categoría y nivel, a percibir como compensación por los gastos de manutención ocasionados como consecuencia de la situación del desplazamiento. Para el cálculo del coste se han considerado que el capataz percibe dieta completa por día natural trabajado (supuesto que se desplaza desde fuera de la provincia, y que el resto del personal perciben media dieta por día efectivo trabajado (supuesto que son de la zona: comen en la obra y duermen por su cuenta). Las cantidades tomadas corresponden a las indicadas en el Convenio, multiplicadas por día efectivo de trabajo. A estos efectos se ha tomado para el cálculo de su importe 226 días, número de días laborales indicados en el Calendario Laboral.

Indemnización por cese: Se establece una indemnización por cese del personal eventual equivalente al 7 % del total de las percepciones salariales. Se aplicará a los oficiales de primera y segunda, ayudante y peones, suponiéndose que el resto del personal es fijo de

empresa. Para el cálculo se han tomado las cantidades indicadas en las Tablas Salariares, estimando que el periodo de contratación medio será de 24 meses.

A la suma de los conceptos anteriores se les aplica lo marcado en la Orden de 14 de Marzo de 1969 y la Orden de 21 de Mayo de 1979 para obtener el coste para la empresa de cada categoría laboral.

La expresión recomendada es:

$$C = (1 + K) \cdot A + B = 1.40 \cdot A + B$$

Donde C es el coste para la empresa, A es el conjunto de las percepciones salariales, B es el conjunto de las percepciones no salariales, y K es un coeficiente que recoge todos los conceptos que repercuten dentro del cálculo del coste horario para la empresa, como son la Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional), accidentes de trabajo y seguros de riesgos. Se recomienda tomar K=0,40.

Horas Anuales. Para el cálculo de las horas anuales o **Jornada efectiva anual,** a efectos de determinar el coste/hora de la mano de obra, se considera como jornada ordinaria anual la indicada en el Calendario Laboral vigente, establecida en 1.736 horas y a las que se le restan un total de (3,10% anual) estimadas de absentismo medio por trabajador. Por tanto para el cálculo del coste horario se aplica pues una jornada efectiva de **1.682 horas** anuales, resultando las cantidades de la siguiente tabla:

		Encargado Obra		Capataz		Oficial 1ª		Oficial 2ª		Ayudante		Peón		Peón Ordinario	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
A	Salario Base	16.002,54		13.515,36		13.264,76		12.826,20		12.610,39		12.575,59		12.460,73	
	Pluses Salariales	1.864,48		1.864,48		1.864,48		1.864,48		1.864,48		1.864,48		1.864,48	
	P.Extras + Vacaciones	6.335,93		5.315,30		5.221,22		5.058,74		4.982,28		4.966,44		4.923,43	
	Pluses Extrasalariales	1.103,78		1.103,78		1.103,78		1.103,78		1.103,78		1.103,78		1.103,78	
B	Dietas		11.823,77		11.823,77		2.364,75		2.364,75		2.364,75		2.364,75		2.364,75
	Indemnizaciones		-		-		1.424,53		1.382,46		1.362,00		1.358,46		1.347,40
TOTALES ANUALES		25.306,73	11.823,77	21.798,92	11.823,77	21.454,24	3.789,29	20.853,19	3.747,21	20.560,93	3.726,75	20.510,29	3.723,21	20.352,41	3.712,16
Coste Anual	C = 1,4 x A + B	**47.253,18**		**42.342,25**		**33.825,22**		**32.941,67**		**32.512,05**		**32.437,61**		**32.205,53**	
Revisión	*0,0 %*	**47.253,18**		**42.342,25**		**33.825,22**		**32.941,67**		**32.512,05**		**32.437,61**		**32.205,53**	
Coste Hora	*1682*	**28,09**		**25,17**		**20,11**		**19,58**		**19,33**		**19,29**		**19,15**	

3.- COSTE DE LOS MATERIALES A PIE DE OBRA

El coste de los materiales a pie de obra corresponde a los de su adquisición más la carga, transporte a obra y descarga. En el Apéndice nº 3 se incluyen los costes de los materiales considerados en el Proyecto.

Estos se han obtenido promediando las ofertas de diversos fabricantes y suministradores cercanos a la zona de la obra.

4.- COSTE DE LA MAQUINARIA

El cálculo del coste de la maquinaria se ha efectuado sobre la base del "Manual de costes de maquinaria", última edición, elaborado por SEOPAN – ATEMCOP, de uso muy extendido en España.

También se ha empleado como documento base el "Método de cálculo para la obtención del coste de maquinaria de obras de carretera", publicado por la Dirección General de Carreteras del Ministerio de Obras Públicas.

Las máquinas que se consideran son las que están en condiciones de alcanzar los rendimientos normales, con unos costes dentro de los límites admitidos. Esto permite una utilización normal de los equipos y una producción económica.

La estructura del coste de la maquinaria es la siguiente:

- Coste intrínseco relacionado directamente con el valor del equipo.
    - Reposición del capital invertido: Se considera que debe ser recuperado en parte por tiempo de disposición (la debida a pérdida de valor por obsolescencia) y el resto por tiempo de funcionamiento (por desgaste de sus componentes originales).
    - Interés del capital invertido en la adquisición de la máquina.
    - Seguros y otros gastos fijos.
    - Reparaciones generales y conservación: Se supone que, si la máquina está parada, no origina desgastes, roturas, ni desarreglos en sus componentes. Se desprecia el valor de los trabajos de conservación cuando la máquina está parada. Por ello este capítulo de costes se carga directamente a las horas de funcionamiento.
- Coste complementario independiente del valor del equipo y relacionado con costes de personal y consumos.
    - Mano de obra, tanto de manejo (maquinista), como de conservación de la máquina (mecánicos).
    - Consumos principales: gasoil o eléctricos, según el tipo de máquina
    - Consumos secundarios: lubricantes, piezas de repuesto, consumibles, etc.

Aplicando lo anterior a la maquinaria prevista en obra, teniendo en cuenta los costes de adquisición de diversos fabricantes o distribuidores, y los precios del gasoil, del personal y de la energía eléctrica, se han obtenido los costes que se detallan en el Apéndice nº 4.

5.- EVALUACIÓN DE LOS COSTES INDIRECTOS

Los costes indirectos considerados son los siguientes:

- Los gastos de instalación de oficinas a pie de obra, su mantenimiento durante el periodo de obra, y su desmontaje
- Los almacenes, talleres, pabellones, laboratorios, y otras instalaciones necesarias
- El personal técnico y administrativo adscrito exclusivamente a la obra: jefe de obra, jefe de producción, topografía, administración, etc.
- Los vehículos y las comunicaciones telefónicas (teléfonos móviles) de los miembros del personal técnico.
- Los ensayos de control de calidad especificados en el sistema de aseguramiento de la calidad de la empresa.
- Los medios auxiliares y el pequeño material que no se han tenido en cuenta en la formación de los precios de las unidades de obra por su escasa relevancia.
- Otros gastos imprevistos, estimado en el 0.20% del PEM.

En la siguiente tabla se efectúa una valoración aproximada de los costes indirectos.

Según el resultado obtenido, se toma como costes indirectos un porcentaje igual al 6% de los costes directos. Este porcentaje se tomará igual para todas las unidades de obra, y se aplicará sobre los costes directos para obtener el precio de cada unidad.

CONCEPTO	Cantidad	Meses	Precio	SUBTOTAL
Oficinas	1	2,5	500,00	1.250,00
Almacén	1	2,5	0,00	0,00
Talleres	1	2,5	0,00	0,00
Personal	1	2,5	2.200,00	5.500,00
Vehículos	1	2,5	100,00	250,00
Teléfonos	1	2,5	50,00	125,00
Imprevistos 0,2%	1	1	0,00	0,00
Luz. Limpieza, etc	1	2,5	50,00	125,00
Autocontrol	1	1	342,65	342,65
TOTAL				7.592,65
PEM				68.529,80
Costes Indirectos				7.592,65
Porcentaje				11,08%

Se adopta como ***COSTES INDIRECTOS el 6%*** de acuerdo a la Orden Ministerial del 25 Julio de 1968 publicada en el BOE Número 178

6.- JUSTIFICACIÓN DE LOS PRECIOS

En el Apéndice nº 5 se incluye la descomposición de los precios auxiliares utilizados para componer las unidades de obras del Proyecto.

En el Apéndice nº 6 se incluye la descomposición de los precios de todas las unidades de obra incorporadas en el presupuesto, en base a la cual se ha obtenido el Cuadro de Precios.

Sevilla, Julio de 2018.

Autor del Anejo

Eduardo Pintener Valdés

Apéndice 1.- Documentación de la Mano de Obra

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

312 *Resolución de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo sobre el incremento salarial y la remuneración mínima bruta anual para el año 2018 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo sobre el incremento salarial y la remuneración mínima bruta anual para el año 2018 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción (código de convenio: 99005585011900), Acta que fue suscrita con fecha 13 de diciembre de 2017, de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO. de Construcción y Servicios y UGT-FICA en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de diciembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA 4.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En representación sindical:

CC.OO. de Construcción y Servicios:

Don Daniel Barragán Burgui.

UGT-FICA:

Don Juan Carlos Barrero Mancha.

En representación empresarial:

CNC:

Doña Ana Benita Arramendia.
Doña Mercedes Girón Torrano.
Don Pedro C. Fernández Alén.
Doña Concha Martín Bermúdez.
Doña M.ª José Leguina Leguina.
Don Ángel Ignacio León Ruiz.
Don Francisco Santos Martín.

cve: BOE-A-2018-312
Verificable en http://www.boe.es

En Madrid, a trece de diciembre de dos mil diecisiete, en la sede de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), previamente convocados, se reúnen los relacionados al margen, en la representación que en el mismo consta.

La reunión tiene por objeto tratar sobre los incrementos salariales del VI Convenio General del Sector de la Construcción (número de Código 99005585011900).

Los representantes de CIG y ELA Industria Eraikuntza debidamente convocados no comparecen.

En línea con lo ya anunciado en el preámbulo del VI Convenio General del Sector de la Construcción (VI CGSC) para la determinación del incremento salarial, las partes firmantes han seguido tomado en consideración, de un lado, la situación actual del sector y, de otro, las perspectivas positivas que presenta a medio plazo.

En el transcurso de la reunión, después de un amplio debate, se adoptan por unanimidad de ambas partes los siguientes acuerdos:

Primero. *Determinación del incremento salarial para el año 2018.*

En conformidad con lo anterior, los agentes sociales conscientes de la leve mejoría de la situación económica general que afecta en menor medida al sector de la construcción, y con el objeto de dar estabilidad a las relaciones laborales colectivas e individuales, han decidido fijar el incremento salarial para el año 2018, tomando las tablas vigentes durante el año 2017 como base, éstas se actualizarán, conforme a lo establecido en el artículo 52 del VI CGSC, incrementándolas en un 2 por ciento para el año 2018, con efectos desde el día 1 de enero de 2018.

A los efectos de que este incremento resulte efectivo, las tablas salariales de los Convenios Provinciales deberán actualizarse en todo caso durante el año 2018, y preferiblemente antes del 30 de junio de 2018. En el supuesto de que lo anterior no se haga efectivo, la Comisión Paritaria del VI CGSC podrá, previa solicitud de una parte firmante del Convenio Provincial afectado y en ejercicio de lo dispuesto en el artículo 108.1.g) del VI CGSC, proceder a la fijación de sus tablas salariales para 2018.

Segundo. *Revisión de la remuneración mínima bruta anual para el año 2018.*

En relación con la remuneración mínima bruta anual prevista en el artículo 50 del VI CGSC, se acuerda la actualización de la tabla contemplada en el apartado segundo de este artículo, con efectos de 1 de enero de 2018, según el sistema establecido para la revisión salarial y en los términos a continuación referidos.

Para establecer la tabla de remuneración mínima bruta anual para el año 2018 se parte de la tabla del año 2017, añadiéndole un 2 por ciento y siendo aplicable desde el 1 de enero del año 2018; una vez realizado el cálculo resulta la siguiente tabla:

Tabla definitiva del año 2018

Nivel XII	16.234,53
Nivel XI	16.478,05
Nivel X	16.725,21
Nivel IX	16.976,09
Nivel VIII	17.230,72
Nivel VII	17.489,17
Nivel VI	17.751,50
Nivel V	18.017,77
Nivel IV	18.288,04
Nivel III	18.562,34
Nivel II	18.840,77

cve: BOE-A-2018-312
Verificable en http://www.boe.es

Tercero. *Aclaración del artículo 115.3 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.*

Para aclarar la redacción del artículo 115 del VI CGSC en relación con la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias se modifica la redacción de su apartado 3 que queda redactado como sigue:

> «3. La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias decidirá su integración en la Fundación Laboral de la Construcción, manteniendo su autonomía hasta tanto se acuerde entre ambas su unificación formal, que requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción.
>
> En los casos en que los trabajadores contratados en otras provincias sean desplazados para realizar actividades en el Principado de Asturias, si la empresa está obligada a adscribirlos a un Código de Cuenta de Cotización del Principado de Asturias no se generará la obligación de cotizar por el trabajador a la Fundación Laboral de la Construcción, estándose a lo que se establezca en el Convenio Colectivo del Principado de Asturias.»

Y sin más asuntos que tratar, previa redacción, lectura y aprobación de la presente acta, firman la misma las personas designadas a tal efecto como representantes de cada una de las organizaciones presentes, en el lugar y fecha al principio citados.

cve: BOE-A-2018-312
Verificable en http://www.boe.es

NÚMERO 6.866

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 11 de noviembre de 2016, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del acuerdo alcanzado en acto de conciliación mediación ante el SERCLA, por la Asociación de Constructores y Promotores de Granada.

VISTO el texto del acuerdo alcanzado en acto de conciliación mediación ante el SERCLA (expediente 18\2016\0064), de una parte por la Asociación Constructores y Promotores de Granada (Sector Construcción Provincial de Granada), y de otra por los sindicatos CC.OO., U.G.T. (Sector de la Construcción) sobre la prórroga, denuncia y tablas salariales correspondientes a 2016 del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Granada y provincia (con código de convenio nº 18000115011982), de fecha 4 de noviembre de 2016, presentado el día 17 del mismo mes y año ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 2.1 y 6.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial (Registro Telemático de Convenios Colectivos REGCON).

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

EXPEDIENTE 18\2016\0064
04/11/2016

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 4 de noviembre de 2016, en el conflicto número 18\2016\0064, D. Francisco Ruiz Ruano Ruiz, D.N.I. 24186824R, en nombre y representación de Sector Construcción UGT Granada, y D. Francisco Quirós Ramos, D.N.I. 77450343M, en nombre y representación de Sector Construcción CC.OO. Granada, frente a la empresa Asociación Constructores y Promotores de Granada (CIF _____), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por:

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
Presidencia	León Bailón, Rafael	
CC.OO.	75132863M	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco	
	24188282X	
Vocal	Enriquez Nievas, José Antonio	
	24204108N	
Vocal	Hernández Conde, Antonio	
	24243508J	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos	
	24193828J	

VºBº La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación. Fdo.: Rafael León Bailón
La Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación. Fdo.: Francisco Palma Contreras

Expediente 18\2016\0064
04/11/2016

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO GENERAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 4 de noviembre de 2016, en el conflicto número 18\2016\0064, D. Francisco Ruiz Ruano Ruiz, D.N.I. 24186824R, en nombre y representación de Sector Construcción UGT Granada, y D. Francisco Quirós Ramos, D.N.I. 77450343M, en nombre y representación de Sector Construcción CC.OO. Granada, frente a la empresa Asociación Constructores y Promotores de Granada (Sector Construcción Provincia de Granada), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

Antecedentes:

Con fecha 2/11/2016 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto.

Con fecha 2/11/2016 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora, D. Francisco Ruiz Ruano Ruiz, D.N.I. 24186824R, en nombre y representación de Sector Construcción UGT Granada, y D. Francisco Quirós Ramos, D.N.I. 77450343M, en nombre y representación de Sector Construcción CC.OO. Granada,

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

Francisco Martínez Cañavate 44266182Z Secretario General de Asociación Constructores y Promotores Granada.

Azucena Rivero Rodríguez 52553012J Letrada.

Las partes se reconocen legitimación y capacidad negocial para celebrar este acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Prorrogar hasta 31 de diciembre de 2016 el articulado del actual convenio colectivo provincial, incluyendo las nuevas tablas salariales para el sector, firmadas por las partes el pasado 14 de julio de 2016. El convenio se considerará expresamente denunciado expirada la fecha de prórroga anteriormente especificada.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo. El presente acto comienza a las 09.00 horas, finalizando a las 10.00 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 15.000 (13.500 hombres y 1.500 mujeres).

Finalización del procedimiento: CON AVENENCIA Y CON EL SIGUIENTE CONTENIDO

Las partes acuerdan:

1º) Prorrogar para el periodo 01.01.2016 a 31.12.2016 el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obra Pública de Granada (Código 18000115011982)

2º) Ambas partes dan por denunciado en el presente la prórroga del convenio a que se hace referencia en el párrafo anterior.

3º) Aprobar y solicitar a la Autoridad Laboral de Granada el depósito, registro y publicación de las tablas salariales para el periodo 01.01.2016 a 31.12.2016 que fueron suscritas por las partes el pasado 14 de julio de 2016 y que a continuación se especifican, haciendo constar que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016.

CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN DE GRANADA

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2016, CONFORME UNA JORNADA ANUAL DE 1738 HORAS
SUBIDA SALARIAL 0,9%

NIVELES	SALARIO BASE DÍA/MES	PLUS ASISTENCIA DÍA/MES	PLUS EXTRASAL. DÍA/MES	2/5 SÁBADOS Y DOMINGOS	PAGAS EXTRAS VERANO-NAVIDAD VACACIONES*	TOTAL ANUAL
2	1.571,17	166,73	98,70		2.270,39	26.964,78
3	1.511,63	166,73	98,70		2.187,63	26.061,56
4	1.429,56	166,73	98,70		2.073,53	24.816,49
5	1.400,17	166,73	98,70		2.032,70	24.370,71
6	42,05	8,33	4,93	16,82	1.838,64	22.473,41
7	38,83	8,33	4,93	15,53	1.705,26	21.004,57
8. OF.1º	38,11	8,33	4,93	15,25	1.675,08	20.662,83
9. OF.2º	36,85	8,33	4,93	14,74	1.622,95	20.084,34
10 Ayudante	36,23	8,33	4,93	14,49	1.598,42	19.803,05
11. Peón Esp.	36,13	8,33	4,93	14,45	1.593,34	19.754,31
12. Peón Ord.	35,80	8,33	4,93	14,32	1.579,54	19.612,36
13. Trab. Menor 18 años	28,69	7,17	3,55	11,47	1.269,86	15.749,65

(*) Las cantidades reflejadas en la columna de Pagas Extras y Vacaciones, hacen referencia tanto al importe cada una de dichas Pagas, como a los 30 días de vacaciones.

PLUS ASISTENCIA ANUAL (217,25 días). Niveles 2 a 12 = 1.794,49. Nivel 13 = 1.544,65 euros

PLUS EXTRASALARIAL ANUAL (217,25 días). Niveles 2 a 12 = 1.062.35 euros. Nivel 13 = 764,72 euros

Dieta completa = 33,97 euros. 1/2 dieta = 12,77 euros. Euros/km = 0,22 euros. Plus gruista =7,89 euros/día efectivo de trabajo.

TABLA PARA EL CÁLCULO Y CONGELACIÓN, A FINALES DE 1996 DEL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Euros/Mes	653,60	629,19	592,91	577,45	536,02	479,16	466,44	451,37	443,22	441,00	435,14	290,77
Euros/Día					17,60	15,70	15,54	14,99	14,74	14,64	14,41	9,65

TABLA ANEXO II
VALOR HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2016 (subida salarial 0,9%)
"Sin Antigüedad"

NIVEL II	19,16	NIVEL VIII	14,53
NIVEL III	18,53	NIVEL IX	14,10
NIVEL IV	18,38	NIVEL X	13,88
NIVEL V	17,26	NIVEL XI	13,85
NIVEL VI	15,84	NIVEL XII	13,72
NIVEL VII	14,76	NIVEL XIII	11,12

TABLA PRECIO METRO CUADRADO, SECTOR DEL YESO Y ESCAYOLA
VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2016
Subida salarial 0,6% (sin revisión de I.P.C.)

FAENA	*Precio/m2 Edificación*	*Precio/m2 Vivienda unifamiliar*	*Rendimiento diario metro cuadrado*
Yeso a buena vista	3,37	3,69	27
Yeso mastreado	4,76	5,22	15
Yeso proyectado	3,04	3,34	25
Escayola lisa	5,80	6,39	15
Tabica de escayola	5,56	6,13	18
Moldura de escayola	4,04	4,49	20
Fosa estandar	5,32	5,82	17
Escocia normal	6,32	6,96	14
Techo desmontable	5,00	5,49	18
Perlita sin mastrear	4,08	4,48	22
Perlita mastreada	6,22	6,81	14

BASE DE COTIZACIÓN MÍNIMA MENSUAL POR TRABAJADOR = 1.729,47

EXPEDIENTE 18\2016\0064
04/11/2016

COMPONENTES DE LA C.C.M.	APELLIDOS, NOMBRE, D.N.I.	FIRMA
Presidencia	León Bailón, Rafael 75132863M	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco 24188282X	
Vocal	Enríquez Nievas, José Antonio 24204108N	
Vocal	Hernández Conde, Antonio 24243508J	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos 24193828J	

Firma de la representación de la parte promotora:
Nombre, Apellidos, D.N.I. — Firma
Francisco Ruiz Ruano Ruiz, D.N.I. 24186824R
Francisco Quirós Ramos, D.N.I. 77450343M
Firma de la representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:
Nombre, Apellidos, D.N.I. — Firma
Francisco Martínez Cañavate 44266182Z
Azucena Rivero Rodríguez 52553012J

VºBº La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación, fdo.: Rafael León Bailón, la Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación, fdo.: Francisco Palma Contreras.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10951 *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.*

Visto el texto del Convenio colectivo general del sector de la construcción (Código convenio: 99005585011900) que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2017, de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO. de Construcción y Servicios y UGT-FICA en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de septiembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA 3.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En representación sindical,

CC.OO. de Construcción y Servicios: D. Josep Albors Ferrandis, D. Daniel Barragán Burgui, D. Juan Luis España Marquinez, D.ª Pilar Expósito Cortes, D. Miguel Rosa Fernández, D. David Ruiz Mateos, D. Vicente Sánchez Jiménez y D.ª Paloma Vázquez Laserna.

UGT-FICA: D.ª Juana Arenas Gómez, D. Joaquín Barrera Vázquez, D. Juan Carlos Barrero Mancha, D. Juan José Escrig Gil, D. Mariano Hoya Callosa, D. Constantino Mostaza Saavedra, D. Santiago Ramírez Álvarez y D. Álvaro Recio Martín.

En representación empresarial,

CNC: D. José Blanco Grande, D. Ignacio Cano Torollo, D. Daniel Cuervo Iglesias, D. Juan Manuel Cruz Palacios, D. Pedro García Díaz, D.ª Mercedes Girón Torrano, D. Agustín González Hermosilla, D. Pedro C. Fernández Alén, D. Luis de Francisco Fonteriz, D.ª M.ª José Leguina Leguina, D. Ángel Ignacio León Ruiz, D.ª Teresa Manjón Manjón, D.ª Paloma de Miguel Peña, D. Joaquín Pedriza Bermejillo, D. Francisco Ruano Tellaeche y D. Francisco Santos Martín

En Madrid, a veinticinco de julio de dos mil diecisiete, en la sede de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), previamente convocados, se reúnen los relacionados al margen, en la representación que en el mismo consta.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

La reunión tiene por objeto la negociación del VI Convenio General del Sector de la Construcción (número de Código 99005585011900), conforme a lo acordado en la pasada reunión de 18 de julio.

Los representantes de CIG y ELA Industria Eraikuntza debidamente convocados no comparecen.

En el transcurso de la misma, después de un amplio debate, se adoptan por unanimidad de ambas partes los siguientes acuerdos:

Primero.

Aprobar el texto del VI Convenio General del Sector de la Construcción que, firmado por los portavoces de CC.OO. de Construcción y Servicios, UGT-FICA y CNC, se deja unido a la presente acta, como anexo inseparable de la misma.

Segundo.

Delegar expresamente en el Secretario de la Comisión Negociadora para que realice la solicitud, a la Dirección General de Empleo, para que se proceda al registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los textos adjuntos del V Convenio General Sector de la Construcción, así como para que realice cuantos actos y firme cuantos documentos fueren precisos para la efectividad de los presentes acuerdos.

Tercero.

La Comisión Negociadora acuerda que cada una de las organizaciones firmantes del Convenio delegue en uno de sus representantes para la firma del texto aprobado.

Y sin más asuntos que tratar, previa redacción, lectura y aprobación de la presente acta, firman la misma las personas designadas a tal efecto como representantes de cada una de las organizaciones presentes, en el lugar y fecha al principio citados.

VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Preámbulo

Las partes firmantes del VI Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC) desean manifestar que la experiencia acumulada de los anteriores textos convencionales del sector demuestra que la regulación homogénea de determinadas materias para todo el territorio nacional y el establecimiento de un único marco normativo, han tenido efectos beneficiosos y estimulantes para el adecuado desarrollo de las relaciones laborales en el sector de la construcción, caracterizado por una elevada movilidad geográfica y una mayoritaria regulación de las condiciones laborales a través de los convenios colectivos de carácter provincial.

Por ello las partes signatarias del VI Convenio General del Sector de la Construcción, haciendo uso de sus derechos fundamentales de asociación y libertad sindical, desean manifestar igualmente su compromiso para que, durante su vigencia, la totalidad de sus contenidos produzcan consecuencias jurídicas para sus representados, federados y confederados, obligándose a tal fin respecto de ellas mismas y de cuantas organizaciones integran y representan, a no promover ni concluir convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma o de ámbito sectorial inferior que contengan o regulen materias reservadas por aquel al ámbito general estatal o que, de alguna manera, se opongan al mismo o contradigan sus prescripciones.

Para la determinación del incremento salarial las partes han tomado en consideración, por un lado, tanto la situación actual del sector como las perspectivas positivas que presenta a medio plazo.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

A tal efecto para los Agentes Sociales del Sector el reciente nuevo Plan Extraordinario de Inversión en Carreteras va a suponer el inicio de la recuperación tras prácticamente una década de atonía inversora.

El impulso de la edificación y la rehabilitación junto con las necesidades de inversión, entre otras, en infraestructuras relativas al ciclo integral del agua, medio ambiente y ferrocarril deben constituir elementos fundamentales para el impulso del sector y del empleo.

Por otro lado, además, los firmantes del Convenio han puesto en valor la mejora de la productividad en el sector como otro elemento fundamental y determinante.

En este sentido cabe mencionar como aspectos básicos que han contribuido a incrementar la productividad los siguientes: el crecimiento gradual y sostenido que desde mediados del pasado año viene produciéndose en el volumen de empleo en el sector, la reducción del absentismo como consecuencia, entre otras causas, de la formación recibida por los trabajadores en prevención de riesgos laborales (actualmente más de 700.000 disponen de la Tarjeta Profesional de la Construcción, TPC), la mejora de la cualificación y de las competencias necesarias de los empleados en el sector a la que han contribuido los itinerarios formativos para oficios diseñados e impartidos por la Fundación Laboral de la Construcción (FLC). Finalmente debe de destacarse la incorporación de nuevos sistemas de trabajo junto con la potenciación del uso de nuevas tecnología aplicadas al sector, entre otras el «Entorno BIM», novedosa metodología de trabajo colaborativa basada en el empleo de un modelo 3D inteligente.

Debe destacarse como otro elemento novedoso del VI Convenio determinadas actuaciones motivadas por las especiales características que concurren en la actividad de «Conservación y Mantenimiento de Infraestructuras», el cual requiere la prestación continuada del servicio de manera interrumpida los 365 días del año a los efectos de garantizar el control, vigilancia y viabilidad de las mismas.

Así, con carácter específico y dirigido a cubrir los vacíos que puedan existir, se desarrolla e impulsa la regulación de determinados aspectos tales como disponibilidad, guardia o reten y vialidad invernal.

Con independencia de lo anterior, se crea un plus o complemento salarial que retribuirá las especiales características que concurren en la prestación de servicios en la actividad citada.

Por último y en relación al principio de estabilidad en el empleo o subrogación de personal que opera en dicha actividad, el presente Convenio refuerza tal garantía dado que le otorga prioridad o preferencia aplicativa frente al posible convenio de empresa que, estableciendo condiciones inferiores, pudiese venir rigiendo las relaciones laborales en la nueva empresa adjudicataria.

Por otra parte, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que son conscientes de la necesidad de continuar una política operativa en materia de prevención de riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y de la consiguiente disminución de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en las empresas, así como del fomento de la información y formación de los trabajadores y de sus representantes.

En otro orden de cosas y de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 32/2006 de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, las partes firmantes consideran que uno de los instrumentos básicos determinante para combatir decisivamente la siniestralidad en el sector y mejorar las condiciones de seguridad y salud es que todos los trabajadores que prestan servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos. Además y teniendo en cuenta la presencia de los trabajadores inmigrantes en el sector, la formación e información dirigida a estos trabajadores será la adecuada y necesaria a sus características, especialmente en el caso de que desconozcan el idioma español.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

En consecuencia, y conforme a la habilitación legal establecida en el artículo 10.2 de la citada Ley 32/2006, de 18 de octubre, las partes firmantes consideran necesario que la Fundación Laboral de la Construcción, por mandato de las mismas, continúe desarrollando los planes y acciones formativos necesarios para el desarrollo de la prevención de riesgos laborales en el sector en los términos que se concretan en el correspondiente título.

Además, la necesidad de mejora profesional junto con la evolución de nuestro sector industrial requiere, tanto para los trabajadores como para las empresas, la necesaria mejora y actualización respecto de todas aquellas competencias exigidas tanto para el propio desarrollo, empleabilidad y capacitación profesional de los primeros, como para dotar de la mayor competitividad y productividad de las segundas.

En este sentido los Agentes Sociales del Sector constatan la necesidad de que las actividades formativas impulsadas, desarrolladas e impartidas por la FLC se dirijan especialmente a todas aquellas acciones, cursos o programas que impulsen, desarrollen, adapten y completen las cualificaciones profesionales de los trabajadores del sector.

Por otro lado, en desarrollo de lo establecido en el artículo 10.3 de la citada Ley 32/2006 y como forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, se continúa con el fomento de la implantación en todo el territorio nacional de una cartilla o carné profesional que será único y tendrá validez en el conjunto del sector; como forma de acreditar la formación de los trabajadores; la denominada TPC.

El diseño, ejecución y expedición de dicha Tarjeta se encuentra encomendada a la FLC, desarrollando igualmente las tareas de inscripción de los cursos que imparta así como la convalidación, acreditación y registro de los cursos impartidos por las empresas que, por su contenido y horas de formación, se ajusten a los programas formativos establecidos por el presente Convenio.

Asimismo en el presente Convenio se refleja la situación actual de la sociedad respecto de la igualdad entre hombres y mujeres, y dada la importancia que la misma está adquiriendo en la organización de las relaciones laborales, dentro del marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se incluyen varias medidas tendentes a hacer efectiva esta igualdad.

LIBRO PRIMERO

Aspectos generales del Convenio General del Sector de la Construcción

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías

Artículo 1. *Partes signatarias.*

1. Son partes firmantes del presente Convenio General, de una parte, CC.OO. de Construcción y Servicios y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), como representación sindical y, de otra parte, la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), en representación empresarial.

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

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

1. El Convenio General del Sector de la Construcción ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y, en particular, de conformidad con los

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

2. El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, previo acuerdo de las partes signatarias.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:

a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio General se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del mismo.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio General, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en estos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se corresponden con el Nivel I conforme lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio. 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.

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

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del estado español. Asimismo, será de aplicación a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas del sector de la construcción en el extranjero, quienes tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 6. *Ámbito material.*

El Convenio General del Sector de la Construcción establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en el sector, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio Convenio se determina, a la vez que comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general previstas en el artículo 12 del presente Convenio.

Artículo 7. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2017, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el presente Convenio referente a:

– Estructura de la negociación colectiva del sector: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 11.
– Articulación de la negociación colectiva: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 12.
– Concurrencia de convenios: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 13.
– Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17.
– Contrato fijo de obra: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 24.
– Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 27.
– Plus de conservación en contratas de mantenimiento de carreteras Disposición adicional quinta, punto 1 y en todo caso durante la vigencia de la contrata que corresponda.
– Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 107.
– Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 108.
– Igualdad de oportunidades y no discriminación: Libro I, Título IV, artículo 114.

3. Una vez finalizada las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 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.

4. Durante su vigencia y de acuerdo a la facultad concedida por el artículo 86.1, párrafo segundo del E.T., las partes firmantes adquieren el compromiso de, con independencia de los ámbitos temporales fijados en el anterior punto 2 de este artículo, revisar el presente Convenio en los supuestos tanto de modificaciones operadas por la legislación como en el caso de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en materia laboral. A título meramente enunciativo, y entre otras materias, las que junto con la «jubilación» se enumeran en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 8. *Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.*

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

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

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

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 7.2. del presente Convenio para los que el plazo será de 14 meses.

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

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

CAPÍTULO II

Estructura de la negociación colectiva

Artículo 11. *Estructura de la negociación colectiva del sector.*

En virtud del presente Convenio y de conformidad con los artículos 83.2 y 84.2 del E.T., la estructura de la negociación colectiva en el sector de la construcción se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

a) Convenio General del Sector de la Construcción: establece la estructura de la negociación colectiva en el sector y su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece buscando una homogeneización de las condiciones laborales de los trabajadores, facilitando su movilidad y protegiendo la unidad de mercado.

b) Acuerdos Sectoriales: los acuerdos sectoriales de carácter estatal que se negocien con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio General se integrarán automáticamente como capítulos orgánicamente constitutivos del mismo, previa

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

intervención de la Comisión Paritaria del Sector. Estos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

– La aplicación concreta en el sector de acuerdos interconfederales.
– Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

Las materias reguladas en los Acuerdos Sectoriales tendrán la misma prioridad aplicativa que corresponda de acuerdo con los criterios determinados en el artículo 13 del presente Convenio.

c) Convenios Colectivos Provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma y de ámbito inferior: serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias de su respectivo ámbito de negociación así como aplicar en él los contenidos del presente Convenio y, en su caso, de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

Artículo 12. *Articulación de la negociación colectiva.*

1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del E.T. así como en cumplimiento de lo previsto en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, se establecen los criterios en base a los que queda fijada la articulación de la negociación colectiva en el sector:

a) Las materias contenidas en el presente Convenio tendrán prioridad aplicativa sobre cualesquiera otras disposiciones, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación. En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión.

b) En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva, en atención a su singular naturaleza. A estos efectos se enumeran a continuación las materias que no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando como aspectos reservados de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal la totalidad de artículos comprendidos en el correspondiente Libro, Título y Capítulo siguientes:

– Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17.
– Condiciones generales de prestación de trabajo: Libro I, Título I, Capítulos I al XII, artículos 18 al 103.
– Contratación: Libro I, Título I, Capítulo II, artículos 22 al 25.
– Subcontratación: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 26.
– Subrogación: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 27 y la disposición adicional quinta.
– Clasificación profesional, grupos y áreas funcionales: Libro I, Título I, Capítulo III, artículo 28.
– Productividad y/o tablas de rendimientos de alcance nacional: Libro I, Título I, Capítulo V, artículos 37 al 45.
– Conceptos, estructura y cuantía de las percepciones económicas e incrementos, tanto las salariales como las no salariales, salvo las percepciones no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio: Libro I, Título I, Capítulo VII, artículos 47 al 66.
– Modificaciones de las condiciones de trabajo: Libro I, Título I, Capítulo VII y VIII, artículos 47 al 73.
– Régimen de indemnizaciones: Libro I, Título I, Capítulo VII, artículo 65.
– Jornada anual y descansos: Libro I, Título I, Capítulo VIII, artículos 67 a 71.
– Vacaciones anuales, licencias y permisos: Libro I, Título I, Capítulo VIII, artículos 72 y 73.
– Movilidad geográfica y funcional: Libro I, Título I, Capítulo IX y X, artículos 74 al 88.
– Suspensión, extinción de la relación laboral: Libro I, Título I, Capítulo XI, artículos 89 al 95.
– Jubilación: Libro I, Título I, Capítulo XI, artículo 96.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

– Condiciones básicas del régimen disciplinario: Libro I, Título I, Capítulo XII, artículos 97 al 103.
– Cuota a la Fundación Laboral de la Construcción: Libro I, Título V, artículo 115.
– Órganos de representación de los trabajadores en la empresa: Libro I, Título II, artículos 104 al 106.
– Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo: Libro II, Títulos IV, Capítulos I al VII y Título V, artículos 161 al 230.
– Información y formación en seguridad y salud: Libro II, Título III, Capítulos I al IV, artículos 135 al 147.
– Acreditación de la formación y Tarjeta Profesional de la Construcción: Libro II, Título III, Capítulo IV, Secciones I a IV, artículos 148 al 160.
– Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción: Libro II, Título I, Capítulos I al V, artículos 117 al 133.

2. Las representaciones sindicales y empresariales firmantes expresan su voluntad de que este Convenio General constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción. A tal fin establecen que los ámbitos inferiores al estatal se deberán remitir a este Convenio General en todas las materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio en el caso de que se alcancen convenios o acuerdos de ámbito inferior, conformes a los términos y requisitos del artículo 84.2 del E.T.. Y todo ello dado el carácter de norma prevalente dotada de prioridad aplicativa absoluta que las partes le confieren al presente Convenio.

3. De acuerdo con el artículo 84.3 del E.T. las partes firmantes establecen que en el ámbito de una Comunidad Autónoma no podrán negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el presente Convenio de ámbito estatal.

4. En lo que respecta a la negociación colectiva de ámbito provincial o, en su caso, autonómico son materias específicas de esta concertación colectiva las siguientes:

a. El contenido obligacional de los convenios.
b. La concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio.
c. La distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios.
d. Periodo de prueba.
e. Desarrollo del régimen disciplinario.
f. Concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el presente Convenio.
g. Aplicar en su respectivo ámbito los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del presente Convenio.
h. Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
i. Cualesquiera otras materias remitidas por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

5. Los Convenios de ámbito provincial o, en su caso, autonómicos serán prevalentes y por lo tanto gozarán de prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior, y ello respecto de las materias específicamente citadas anteriormente, y de las acordadas en su ámbito.

6. Todo lo señalado en los apartados anteriores se establece sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.1 y 2 del ET.

Artículo 13. *Reglas de concurrencia.*

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

a) Principio de jerarquía: será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre esta y la de ámbitos inferiores se resolverá

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio General, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento, y específicamente en lo establecido en el artículo 84.2 del ET. En cualquier caso y sobre la base de lo establecido en el artículo 84.4 del ET, resulta preferente para el Sector de la Construcción lo negociado en el ámbito estatal en el presente Convenio.

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

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

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

CAPÍTULO III

Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 14. *Concepto.*

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

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

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

Artículo 15. *Materias afectadas.*

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

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

Artículo 16. *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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

completa del correspondiente periodo) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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

Artículo 17. *Procedimiento.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

con el Acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tal y como señala el Anexo VIII del presente Convenio 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 esta 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.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

TÍTULO I

Condiciones de prestación del trabajo

CAPÍTULO I

Condiciones generales de ingreso

Artículo 18. *Ingreso en el trabajo.*

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los Contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.
3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25.4 referente al contrato para la formación.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 19. *Pruebas de aptitud.*

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 20. *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 los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición 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 del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 21. *Período de prueba.*

1. Salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores 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.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.
4. Los titulares de la Tarjeta Profesional 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.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 22. *Contratación.*

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 23. *Contrato fijo de plantilla.*

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

Artículo 24. *Contrato fijo de obra.*

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T..

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T..

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables 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.

Artículo 25. *Otras modalidades de contratación.*

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, 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.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1,b) del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. 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) 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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

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 de este Convenio, 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) Los trabajadores contratados para ser cedidos 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 del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores 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 el trabajador 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) Los trabajadores cedidos 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. Los trabajadores cedidos 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 los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos 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 los trabajadores contratados 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.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

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

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. 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.

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

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1.er año: 60 por 100.
2.º año: 70 por 100.
3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.er año: 95 por 100.
2.º año: 100 por 100.

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por este, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese 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 i) de este artículo.

Artículo 26. *Subcontratación.*

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 66 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

Artículo 27. *Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.*

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

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

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

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

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

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

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.

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

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

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

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

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

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

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

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que 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 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.

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

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de 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.

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si 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 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 referido al ámbito temporal, punto 2.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 28. *Clasificación profesional.*

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.
2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.
3. En el anexo X de este Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.
4. En el anexo XI de este Convenio se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

CAPÍTULO IV

Ordenación y prestación del trabajo

Artículo 29. *Ordenación del trabajo.*

1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien este delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.
2. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

Artículo 30. *Prestación del trabajo y obligaciones específicas.*

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las Leyes, el presente Convenio General del Sector, los convenios de ámbito inferior, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.
2. Normalmente solo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.
3. El empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.
4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.
5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes le representen, la utilización de

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.
6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el Libro II del presente Convenio.

Artículo 31. *Trabajo «a tiempo».*

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, al que se hace referencia en el artículo 40 de este Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de comunidad autónoma, del sector.

Artículo 32. *Sistemas científicos o de «trabajo medido».*

1. En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que este sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.
2. En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.
3. Si durante el período de adaptación, el trabajador alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.
4. Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.
5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4.d) y e) del E.T., que deberán emitir estos en el plazo de quince días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Artículo 33. *Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.*

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.
2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

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

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas,

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

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

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, este tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable más un 25 por 100.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del E.T., deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Artículo 34. *Discreción profesional.*

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 35. *Deberes del empresario.*

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

Artículo 36. *Reclamaciones de los trabajadores.*

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

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

CAPÍTULO V

Productividad y tablas de rendimientos

Artículo 37. *La productividad como bien jurídicamente protegido.*

La productividad es un bien constitucionalmente protegido cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 38. *Rendimiento en los sistemas de «trabajo medido».*

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o de «trabajo medido», las normas de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar así como las tarifas retributivas

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

aplicables en función de los mayores rendimientos que, en su caso, se consigan, elaboradas de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

Artículo 39. *Rendimiento en los sistemas de trabajo con prima o incentivo.*

En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, elaboradas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

Artículo 40. *Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo».*

1. Como se dispone en el artículo 31 de este Convenio, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.

2. En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial del convenio colectivo provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma aplicable, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 41. *Establecimiento de tablas de rendimiento.*

1. En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuyos rendimientos se presten con mayor facilidad a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión Sectorial de Productividad que en el mismo se crea y de la Comisión Negociadora se irán incorporando como Anexo al presente Convenio.

2. Después de la publicación de este Convenio podrá acordarse a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión, de acuerdo con la Comisión Sectorial de Productividad, que dictará las oportunas normas de homogeneización y aprobará, en su caso, el tratamiento diferencial que resulte justificado, todo ello en el supuesto de que las unidades correspondientes no vengan recogidas en el Anexo oportuno de este Convenio. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

3. En relación con los rendimientos normales, la Comisión Sectorial de Productividad podrá autorizar las adaptaciones que se le propongan a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma, y que entienda estén justificadas.

Artículo 42. *Tablas de rendimientos y retribuciones.*

1. La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del convenio colectivo provincial o, en su caso, de comunidad autónoma correspondiente, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Será considerada disminución voluntaria del rendimiento no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 43. *Revisión de tablas de rendimientos.*

Los rendimientos estipulados en las tablas solo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Negociadora de este Convenio, a propuesta no vinculante de la Comisión Sectorial de Productividad.

Artículo 44. *Condiciones de aplicación.*

Las propias tablas de rendimientos establecerán sus condiciones de aplicación así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

Artículo 45. *Verificación de su cumplimiento.*

La empresa podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas:

a) Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.
b) Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.
c) El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

CAPÍTULO VI

Promoción en el trabajo

Artículo 46. *Ascensos, procedimiento.*

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.
2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

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

CAPÍTULO VII

Percepciones económicas: conceptos y estructura

Artículo 47. *Percepciones económicas.*

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario, otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 40.2 del presente Convenio.
b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

– Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.
– De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
– De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
– Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
– Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y sus complementos.
b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.
c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 48. *Estructura de las percepciones económicas en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos y de ámbitos inferiores.*

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes convenios del sector de la construcción, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que pueden formar parte de la tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Pluses extrasalariales.

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.
c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.
d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

2. Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas de cada convenio colectivo de ámbito inferior a este en las siguientes proporciones.

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 por 100 y el 75 por 100 del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel. Aquellos convenios en los que la proporción de estos dos conceptos siga siendo superior al 75 por 100 del total anual, la mantendrán.

b) Los pluses extrasalariales, sumados, estarán comprendidos, entre el 5 por 100 y el 7 por 100 del total anual de las tablas del convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Artículo 49. *Devengo de las percepciones económicas.*

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, establezcan los convenios colectivos de ámbito inferior.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

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

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

5. En los diferentes convenios colectivos de ámbito inferior a este se podrá establecer para cada categoría profesional y nivel la remuneración bruta anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos, y el precio de la hora ordinaria, conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 50. *Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.*

1. La remuneración bruta anual mencionada en el artículo anterior comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

R.A. = SB x 335 + [(PS + PE) x (Número de días efectivos de trabajo)] + Vacaciones + PJ + PN

Siendo:

R.A. = Remuneración Anual.
S.B. = Salario Base.
P.S. = Pluses salariales.
P.E. = Pluses extrasalariales.
P.J. = Paga de junio.
P.N. = Paga de Navidad.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

2. Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción a 1 de enero de 2017, para trabajadores a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir.

Los convenios provinciales deberán adaptar sus tablas salariales, a la siguiente tabla de remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales:

Nivel XII: 15.916,21.
Nivel XI: 16.154,95.
Nivel X: 16.397,27.
Nivel IX: 16.643,22.
Nivel VIII: 16.892,86.
Nivel VII: 17.146,24.
Nivel VI: 17.403,43.
Nivel V: 17.664,48.
Nivel IV: 17.929,45.
Nivel III: 18.198,37.
Nivel II: 18.471,35.

3. Esta tabla de remuneración mínima bruta anual pactada para el año 2017 se actualizará cada año conforme a lo expuesto en el presente Convenio en relación con los incrementos.

4. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias por las que atraviesa el sector y en algunas provincias especialmente deprimidas, los convenios provinciales que en sus tablas salariales y por todos los conceptos y cómputo anual se vean afectados por la presente remuneración mínima bruta anual fijada en este Convenio adaptarán las mismas mediante los acuerdos pertinentes que se adopten en su ámbito.

5. Todo lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

Artículo 51. *Pago de las percepciones económicas.*

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

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

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

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

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 52. *Incrementos económicos.*

1. Las tablas provinciales del año 2016 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1,9 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2017.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

2. El importe de las dietas y medias dietas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.6 de este Convenio se fijará en el marco de los respectivos convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos.

3. Las tablas salariales de los convenios provinciales que no se encuentren actualizadas de acuerdo con el incremento establecido para el año 2016 dispondrán de dos meses a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado para proceder a su actualización. Asimismo estas tablas salariales deberán de estar actualizadas según el incremento salarial establecido para el año 2017 antes del 31 de diciembre de 2017.

Respecto de aquellas tablas salariales que llegadas dichas fechas no se hayan actualizado, podrá la Comisión Paritaria del presente Convenio, en función de lo dispuesto en su artículo 108, i), fijar la cuantía de las mismas para los respectivos ámbitos provinciales.

Artículo 53. *Absorción y compensación.*

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los convenios de cualquier ámbito en el sector de la construcción tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 54. *Antigüedad consolidada.*

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

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

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

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

Artículo 55. *Complemento por discapacidad.*

1. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

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.

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, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 56. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla de cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del E.T.

Artículo 57. *Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.*

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

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

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 58. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

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

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio General tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

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

Artículo 59. *Trabajos nocturnos.*

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

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

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

Artículo 60. *Pluses extrasalariales.*

1. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá establecer un plus extrasalarial de distancia y transporte, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en tabla anexa a cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente.

2. Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, se podrán establecer en los convenios de ámbito inferior para compensar los gastos originados al trabajador, dentro de los límites establecidos en el artículo 48.2.b) del presente Convenio.

Artículo 61. *Corrección del absentismo.*

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

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

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

– Plus o prima de Asistencia y Actividad.

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

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

Artículo 62. *Realización de horas extraordinarias.*

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

Artículo 63. *Límite de horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 64. *Retribución de las horas extraordinarias.*

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinarán, en tabla anexa, en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente.

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

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 65. *Indemnizaciones.*

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

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

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o Enfermedad profesional será de 28.000 euros.

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

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

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

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio General.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 66. *Complemento en caso de hospitalización.*

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

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 67. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2017 será de 1.736 horas.
2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.
3. Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por este.
4. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial o, en su caso, autonómico aplicable.

5. Cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.
6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

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

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

Artículo 68. *Prolongación de la jornada.*

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

Artículo 69. *Turnos de trabajo.*

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del E.T.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.
3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del E.T. y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.
4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 70. *Recuperación de horas no trabajadas.*

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

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

Artículo 71. *Jornadas especiales.*

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio colectivo, 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. 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 concurran 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 72. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio General, 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 estos 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 solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

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 ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 73. *Permisos y licencias.*

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

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

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

4. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser ejercido por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que esta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Movilidad funcional

Artículo 74. *Cambio de puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a 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 al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este Convenio.

Artículo 75. *Trabajos de nivel retributivo superior.*

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un nivel retributivo superior al que tuviera reconocido, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si esta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de un nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el nivel retributivo asignado y el de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de un grupo profesional superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 76. *Trabajos de nivel retributivo inferior.*

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel retributivo y función anterior, le corresponda.
2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas.
No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.
3. Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a este la retribución que le corresponda por la función

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de un nivel retributivo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 77. *Personal de capacidad disminuida.*

1. El personal que, por edad u 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 ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.
3. El trabajador 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 oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 78. *Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.*

1. Cuando un trabajador, sin merma 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 esta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a estas.
2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO X

Movilidad geográfica

Artículo 79. *Conceptos generales.*

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.
Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del E.T. y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 de este Convenio.
2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.
b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

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

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

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

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

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

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

Artículo 80. *Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento.*

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

3. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual. En los casos de urgente necesidad, el preaviso no podrá ser inferior a cinco días laborables, en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

4. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Artículo 81. *Descanso.*

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 laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta del empresario.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 82. *Dietas.*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

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

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

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los convenios colectivos de ámbito inferior.

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

Artículo 83. *Locomoción.*

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

Artículo 84. *Prioridad de permanencia.*

Tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

Artículo 85. *Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.*

1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo provincial del lugar de llegada.

3. El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, cuantos trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

Artículo 86. *Obras de larga extensión.*

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

2. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

4. Cuando las citadas obras discurran por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias, será de aplicación, en su caso, la dieta del convenio colectivo del lugar de prestación efectiva de la actividad del trabajador. En el caso de que un determinado tajo o centro de trabajo se encuentre en el límite geográfico entre dos provincias, será de aplicación la del convenio colectivo correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

Artículo 87. *Traslado de centro de trabajo.*

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de quince días, a partir de aquel en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el artículo 40.2 del E.T., y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en este Convenio General del Sector.

Artículo 88. *Residencia habitual.*

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la que haya señalado este, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a esta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por este a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio General y demás normativa que sea de aplicación.

3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a esta.

4. A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.

b) Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO XI

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 89. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

h) Fuerza mayor temporal.

i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Cierre legal de la empresa.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Artículo 90. *Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.*

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.

b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.

c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.

d) Paralización de la obra o parte de esta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.

e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquellos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.

2. En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.7 del E.T.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 91. *Excedencia forzosa.*

1. 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.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, 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.

Artículo 92. *Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.*

1. El trabajador 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. El trabajador 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.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos, de guarda con fines de adopción o de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 el trabajador 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.

3. Durante el período de excedencia, el trabajador 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.

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 93. *Causas y efectos de la extinción.*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el E.T. en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

Artículo 94. *Ceses.*

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

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

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

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

Artículo 95. *Finiquitos.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 96. *Jubilación.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

2. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.

3. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

1.º Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2.º Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

4. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

5. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera de este Convenio.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 97. *Criterios generales.*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 98. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 99. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 100. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 101. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
g) La competencia desleal.
h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
l) La desobediencia continuada o persistente.
m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 102. *Sanciones. Aplicación.*

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
b) La categoría profesional del mismo.
c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 103. *Otros efectos de las sanciones.*

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

TÍTULO II

Representantes de los trabajadores

Artículo 104. *Representación unitaria.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del E.T. y en los siguientes apartados.

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del E.T., se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

d) Aquellos convenios provinciales que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 105. *Representación sindical.*

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

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

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

c) Los convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de trabajadores inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados sindicales.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 106. *Responsabilidad de los sindicatos.*

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

TÍTULO III

Comisiones Mixtas

CAPÍTULO I

Comisión Paritaria

Artículo 107. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

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

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

Artículo 108. *Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.*

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

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Fijar, conforme a lo establecido en el artículo 50.2, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.

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

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

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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

g) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos Convenios Provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

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

2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el número 1 del artículo 4 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

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

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

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

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

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

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

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

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Los procedimientos así como y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 74 a 78 del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Comisión Sectorial de Productividad

Artículo 109. *Comisión Sectorial de Productividad.*

1. La Comisión Sectorial de Productividad tendrá su sede en Madrid, en los locales que la propia Comisión acuerde en cada momento.

2. Dicha Comisión estará formada por un máximo de diez miembros, designados, la mitad por CNC y la otra mitad, por los sindicatos firmantes, todos ellos con voz y voto. El Presidente será designado, de entre los miembros, por ambas partes, de común acuerdo, y tendrá, en caso de empate, voto dirimente cuando así lo decidan, por unanimidad, las dos partes. El Secretario, será designado por las dos representaciones, de común acuerdo, de entre los miembros de la Comisión.

3. En los supuestos específicos que así lo requieran, caso por caso, y siempre que lo apruebe la propia Comisión, se recabará la asistencia de especialistas o técnicos en las materias de que se trate.

Artículo 110. *Funcionamiento y acuerdos.*

1. La propia Comisión Sectorial de Productividad se dotará de su reglamento de funcionamiento, en el que se establecerá que se deberá reunir con carácter ordinario, al menos, una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes o el Presidente, que convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates, otorgando y retirando la palabra, cuando lo estime oportuno.

2. Los acuerdos para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Artículo 111. *Funciones.*

1. La Comisión Sectorial de Productividad será la encargada de elaborar y aprobar las tablas de rendimientos normales, que deberán formar parte de este Convenio como uno de sus Anexos, cuando lo apruebe la Comisión Paritaria del Convenio, constituyendo un todo orgánico con él.

2. Dicha Comisión de Productividad tendrá también la misión de aprobar, en su caso, las tablas de rendimientos que sometan a su consideración las comisiones negociadoras de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de comunidad autónoma, o las nuevas unidades que pretendan incluir en las mismas o la revisión de las ya existentes, conforme a lo acordado en el artículo 41 del presente Convenio.

No obstante lo anterior y en tanto la Comisión Sectorial de Productividad no haya elaborado las tablas de rendimientos normales, los convenios de ámbito inferior podrán elaborar tablas de rendimientos propias.

Para la validez de estas tablas de rendimientos, de ámbito provincial o autonómico, se requerirá la previa aprobación de la Comisión Sectorial de Productividad y de la Comisión Negociadora del correspondiente convenio.

3. La citada Comisión tendrá, asimismo, la función de aprobar, en su caso, y siempre con el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, las adaptaciones de los rendimientos recogidos en el Convenio General que le propongan las comisiones negociadoras de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de comunidad autónoma, cuando entiendan que se dan circunstancias o hechos diferenciales que lo justifiquen.

4. La Comisión Sectorial resolverá las dudas o consultas que se le planteen en relación con la aplicación de las tablas de rendimientos.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional

Artículo 112. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional.*

1. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional que estará integrada por hasta doce miembros, designados, la mitad por la CNC y la otra mitad por los sindicatos firmantes, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, todos ellos con voz y voto.

Previo acuerdo en cada caso podrán participar en la comisión expertos en la materia de que se trate, los cuales actuaran con voz pero sin voto.

a) Duración y cese: los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, pudiendo cesar en su cargo por:

– Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
– Por renuncia o decisión personal.

En cualesquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria Sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

b) Domicilio social: la Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, sita actualmente en calle Torrelaguna, 56 - 28027 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

c) En este domicilio existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza.

d) La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario mensualmente y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaria permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con al menos siete días de antelación a la fecha en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

La Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, cuatro de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación solo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito, mediante correo o fax.

e) Adopción de acuerdos: las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo unánime de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos cuatro miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

2. La Comisión Paritaria Sectorial de formación tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:

– Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
– Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que esta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

d) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

e) Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a la formación continua en el sector.

f) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

3. De los tiempos empleados en formación profesional para el empleo.

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

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

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10 por 100 de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

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

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

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

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral se regirán por lo dispuesto en el mismo.

4. Permisos individuales de formación.

A través de la negociación colectiva se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y su normativa de desarrollo– procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales y, por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los permisos individuales de formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de formación de los permisos individuales solicitados por sus trabajadores.

5. Acciones complementarias y de acompañamiento.

Las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación han de ser el instrumento que permita los estudios necesarios para conocer con mayor profundidad la realidad del sector y con ello identificar las necesidades formativas del mismo, tanto en nuevas competencias profesionales como en aquellas en las que se detecten carencias.

Del mismo modo han de servir para mejorar la calidad y eficacia de la formación continua, incorporando las metodologías y herramientas más acordes con las características propias del sector, así como mediante el análisis de cualquier otro aspecto que las partes consideren de importancia para el desarrollo de la formación en el sector.

La Comisión Paritaria Sectorial establecerá las prioridades en cada convocatoria. En todo caso priorizará aquellos proyectos consensuados por las organizaciones que integran la Comisión Paritaria Sectorial.

CAPÍTULO IV

Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 113. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

La reglamentación de esta Comisión se incluye en el Título II del Libro II del presente Convenio.

TÍTULO IV

Igualdad de oportunidades

Artículo 114. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

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

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

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

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

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

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

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

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

TÍTULO V

De la Fundación Laboral de la Construcción

Artículo 115. *Fundación Laboral de la Construcción.*

1. La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.

2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, establecida esta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

3. La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias decidirá su integración en la Fundación Laboral de la Construcción, manteniendo su autonomía hasta tanto se acuerde entre ambas su unificación formal, que requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción.

En los casos en que los trabajadores contratados en otras provincias sean desplazados para realizar actividades en el Principado de Asturias si la empresa no está obligada a adscribirlos a un Código de Cuenta de Cotización del Principado de Asturias no se generará la obligación de cotizar por el trabajador a la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias.

4. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción para los siguientes años, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social:

- 2018: 0,35.
- 2019: 0,35.
- 2020: 0,35.
- 2021: 0,35.

TÍTULO VI

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 116. *Solución extrajudicial de conflictos.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (ASAC V), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO, publicado en el BOE de 23 de febrero

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción, con el alcance previsto en el propio ASAC V o el que lo sustituya, en su caso.

2. Respecto a los sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, que precisen de adhesión como requisito para ser aplicables, las partes signatarias de este Convenio manifiestan su compromiso de promover, en los ámbitos correspondientes, la adhesión de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, a los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

LIBRO SEGUNDO

Aspectos relativos a la Seguridad y salud en el sector de la construcción

TÍTULO I

Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 117. *Definición y denominación.*

1. El órgano específico es el órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector.

2. El órgano específico se denomina «Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción» (OPPC).

Artículo 118. *Funciones.*

Los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

a) Seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

b) Organización y control de visitas a obras.

c) Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentabilidad.

d) Organización y desarrollo de una formación en prevención de riesgos laborales.

e) Desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas, tanto a la sociedad en general, como a las empresas y los trabajadores en particular.

f) Elaboración de documentos informativos en materia de prevención de riesgos laborales.

g) Cualquier otra que se apruebe por el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción y que esté relacionada con la prevención de riesgos laborales.

Artículo 119. *Constitución y dependencia.*

1. El órgano específico se constituye y se estructura en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), con dependencia de sus órganos de gobierno.

2. Salvo en lo previsto en el presente Reglamento, el órgano específico se atendrá en toda su actuación a lo establecido en los estatutos de la FLC y a las instrucciones emanadas de su Patronato y Comisión Ejecutiva.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 120. *Ámbitos territorial y funcional.*

Los ámbitos territorial y funcional de actuación del órgano específico son los de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

Artículo 121. *Sede.*

La sede del órgano específico será la del domicilio social de la FLC y la de sus Consejos o Comisiones Territoriales, según el ámbito en el que actúe.

CAPÍTULO II

Miembros

Artículo 122. *Composición.*

1. El órgano específico está compuesto, paritariamente, por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales pertenecientes a las organizaciones firmantes del CGSC, y está presidido por el Presidente de la FLC.

2. Para la ejecución de sus actividades en el ámbito autonómico el órgano específico dispondrá de cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del CGSC, y estará presidido por el Presidente del Consejo o de la Comisión Territorial de la FLC o persona en quien delegue.

3. Tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, el órgano específico estará asistido por un Secretario que será elegido de entre sus miembros.

Artículo 123. *Nombramientos.*

1. Los miembros del órgano específico serán designados por las organizaciones a quienes representan, tanto los pertenecientes al ámbito del Estado como del autonómico.

2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

Artículo 124. *Ceses.*

1. Los miembros del órgano específico cesarán en su cargo por:

a) Cumplimiento de su mandato.

b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.

c) Por renuncia expresa.

d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro del órgano específico, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la FLC, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

CAPÍTULO III

Régimen interno

Artículo 125. *Reuniones.*

1. Las reuniones ordinarias del órgano específico serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando lo estime el Presidente.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

La convocatoria de las reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del órgano específico requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación solo podrá conferirse, por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del órgano específico tendrán carácter reservado.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 126. *Financiación.*

El órgano específico se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.

b) De los fondos disponibles de la cuota empresarial a la FLC.

c) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

d) De los remanentes que decida la Comisión Ejecutiva de la FLC procedentes de otras actividades.

Artículo 127. *Presupuesto anual.*

El órgano específico presentará anualmente a la FLC su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global aportado por el Patronato desglosado por Comunidades Autónomas, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la Fundación, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Artículo 128. *Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del órgano específico.*

Las entidades que componen el órgano específico facturarán a la FLC, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, a los precios de los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

En ningún caso estas personas formarán parte de la plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción y únicamente el órgano podrá disponer de personas que se encuentren en comisión de servicio de la organización que les haya nombrado.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO V

Desarrollo de las funciones

Artículo 129. *Seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.*

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

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 118 de este Convenio.

Artículo 130. *Organización y control de visitas a obras.*

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 y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el órgano específico organizará una serie de visitas a obras de conformidad con los siguientes criterios.

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.

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.

4. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para realizar las visitas a las obras recibirán de la FLC la formación específica necesaria determinada por FLC.

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

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

6. De cada una de las visitas a obras se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente del respectivo órgano específico en su respectivo ámbito autonómico 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 este surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano.

7. En ningún caso los visitadores deberán interferir en los trabajos y desarrollo de la actividad de la obra.

8. Trimestralmente, el órgano específico autonómico redactará un informe resumen de las actuaciones realizadas en su ámbito durante ese periodo de tiempo que será remitido a su sede central.

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

Artículo 131. *Formulación de propuestas de soluciones para la disminución de la accidentabilidad.*

Sobre la base de las estadísticas y estudios realizados por él mismo, el órgano específico podrá formular propuestas de soluciones tendentes a la disminución de la

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

accidentabilidad. Estas propuestas se elevarán al Patronato de la FLC, que deberá aprobarlas en su caso.

Artículo 132. *Formación en materia de prevención de riesgos laborales.*

Las actividades de formación a realizar por el órgano específico se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC.

Artículo 133. *Elaboración de informes y estadísticas.*

La elaboración de los informes sobre accidentabilidad laboral y de estadísticas, previstos como funciones propias del órgano en el correspondiente artículo de este Título, se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC, con la información y datos suministrados por las comisiones autonómicas.

TÍTULO II

Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 134. *Composición y funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por un máximo de diez miembros, designados cinco por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, tiene las siguientes funciones:

a) Recabar del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de los Gobiernos Autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad y salud a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización mentalización, etc.

d) Hacer propuestas acerca de las normas de ejecución y de los criterios de expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción a la FLC, así como respecto de los criterios de acreditación, convalidación y registro de los cursos impartidos; igualmente proponer la incorporación de otras materias a la tarjeta.

e) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

f) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

TÍTULO III

Información y formación en seguridad y salud

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 135. *Principios generales.*

1. Los medios, procedimientos, materiales y acciones que se empleen y desarrollen en la FLC en materia seguridad y salud se dedicarán a difundir, coordinar y colaborar en métodos y procesos que faciliten el mejor y mayor cumplimiento de las Leyes y sus reglamentos por los empresarios y trabajadores del sector.

2. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FLC le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en cada uno de los Consejos Territoriales.

3. Dadas las condiciones en que se encuentra el sector por sus específicas características, la FLC se debe dotar de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad.

4. Las acciones a elaborar estarán dirigidas prioritariamente al empresario, por ser la figura fundamental en la implantación del sistema de gestión de la prevención y en la formación e información de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Información

Artículo 136. *Información sectorial.*

La accidentabilidad en el sector de la construcción, que es motivo de una constante preocupación de todas las partes, hace necesario que la FLC desarrolle una actividad de información en los términos siguientes:

a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Incidir en las actividades cuyos trabajos puedan ser de alto riesgo.

c) Elaboración de un programa de estadísticas para el sector con el fin de proporcionar los datos de accidentabilidad y poder determinar las acciones a aplicar.

d) Actividades de la FLC, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

e) A la vista de las anteriores campañas de información, se realizará un estudio por expertos respecto a la estrategia a emplear para fomentar una comunicación efectiva; en función de este trabajo se llevarán a cabo el diseño y la realización de planes y métodos de información que garanticen la captación y asimilación de los mensajes así como la evolución y control de resultados.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO III

Formación

Sección primera. Disposiciones generales

Artículo 137. *Ciclos de formación.*

1. De acuerdo con el Acta de la 11.ª reunión de la Comisión Negociadora del V Convenio General del Sector de la Construcción publicada en el Boletín Oficial del Estado de 30 de mayo de 2013 la formación de este Convenio es la contenida en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y por tanto, en la gran mayoría de los casos, será la formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo. Los ciclos de formación de este Convenio constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales en construcción:

a) El primer ciclo, comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberá conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar a los trabajadores de los riesgos específicos del centro y del puesto de trabajo.

b) El segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio. En consecuencia, se entiende que esta formación de segundo ciclo por puesto de trabajo u oficio comprende la inherente al primer ciclo o formación inicial.

c) En la formación de segundo ciclo por oficio se constata la existencia de una parte común y de otra específica a impartir a los trabajadores que realicen actividades multifunción y polivalentes.

2. Asimismo, también se puede impartir la acción formativa preventiva de nivel básico específica para el sector de la construcción.

3. Con carácter general, los trabajadores que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que desarrollen su actividad en las obras de construcción, deberán disponer, al menos, de la formación inicial.

4. Por su parte, los trabajadores que realicen actividades correspondientes a alguno de los puestos de trabajo u oficios enumerados en el artículo 139.2 y 139.3, respectivamente, del presente Convenio, deberán cursar la formación que le corresponda en función del puesto de trabajo o el oficio u oficios que ejerzan.

5. Dadas las particularidades de los trabajos que se realizan en las obras de construcción, resulta conveniente que en las acciones formativas correspondientes a la formación inicial y por oficio, se aborden aspectos de carácter práctico que refuercen los conocimientos teóricos en materia de seguridad y salud. De este modo, los contenidos de la formación serán más aplicables a la realidad de las tareas que se desempeñan en las obras. Estos contenidos deberán ser desarrollados por la Fundación Laboral de la Construcción.

6. Según lo dispuesto en el artículo 10.2. de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, tanto la formación de primer y segundo ciclo como la formación de nivel básico, podrán ser impartidas por la FLC, bien directamente o a través de las entidades o empresas que hayan obtenido la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con los requisitos establecidos en el correspondiente procedimiento recogido en el Anexo XIV del presente Convenio.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 138. *Primer ciclo de formación o formación inicial.*

1. El primer ciclo de formación o formación inicial en prevención de riesgos laborales del sector de la construcción, es la acción formativa mínima en materia de prevención de riesgos laborales específica del sector de la construcción, destinada exclusivamente a los trabajadores que presten sus servicios en las obras, cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar, tanto los riesgos laborales más frecuentes que se producen en las distintas fases de ejecución de una obra, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminar o minimizar dichos riesgos.

2. Los contenidos formativos así como el número de horas lectivas mínimas del primer ciclo de formación o formación inicial, se detallan en el Anexo XII, Apartado 1, del presente Convenio.

3. El primer ciclo de formación o formación inicial se impartirá, en su totalidad, en la modalidad presencial.

4. Esta formación inicial será la suficiente para todos aquellos trabajadores que realicen trabajos en obra que no tengan asociados riesgos especiales como, por ejemplo, vigilantes, personal de limpieza o suministradores.

Artículo 139. *Segundo ciclo de formación en materia de prevención de riesgos laborales del sector de la construcción: formación por puesto de trabajo o por oficio.*

1. El segundo ciclo de formación en materia de prevención de riesgos laborales del sector de la construcción se configura por puesto de trabajo o por oficio.

2. La relación de puestos de trabajo es la siguiente:

– Personal directivo de empresa.
– Responsables de obra y técnicos de ejecución.
– Mandos intermedios.
– Delegados de prevención.
– Administrativos.

3. La relación de oficios es la siguiente:

– Albañilería.
– Trabajos de demolición y rehabilitación.
– Encofrados.
– Ferrallado.
– Revestimiento de yeso.
– Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.
– Fontanería e instalaciones de climatización.
– Revestimientos exteriores.
– Pintura.
– Solados y alicatados.
– Operadores de aparatos elevadores.
– Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
– Operadores de equipos manuales.
– Trabajos de aislamiento e impermeabilización.
– Montaje de estructuras tubulares.
– Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
– Estabilización de explanadas y extendido de firmes.
– Colocación de materiales de cubrición.
– Conservación y explotación de carreteras.
– Ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

– Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones.
– Construcción y mantenimiento de vías férreas.
– Trabajos marítimos.
– Trabajos de redes de abastecimiento y saneamiento y pocería.
– Trabajos de montaje de prefabricados de hormigón en obra.
– Operario de taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.
– Trabajos de soldadura.
– Montador de escayola, placas de yeso laminado y asimilados.
– Mantenimiento de maquinaria y vehículos.

4. En la formación de segundo ciclo por oficio se constata la existencia de una parte común con una duración de 14 horas lectivas y de otra específica con una duración de 6 horas lectivas.

5. Se podrán desarrollar acciones formativas específicas de 6 horas lectivas por oficio para aquellos trabajadores que, previamente, hayan cursado una acción formativa completa de 20 horas lectivas de alguno de los oficios, dispongan de la formación de nivel básico de prevención en la construcción establecida en el artículo 140, o se les reconozca la convalidación de la formación de acuerdo con lo estipulado en el Libro Segundo, del presente Convenio y su desarrollo en el Anexo XIII.

6. Los contenidos formativos así como el número de horas lectivas mínimas de la formación de segundo ciclo por puesto de trabajo o por oficio, se detallan en el Anexo XII, Apartado 2, del presente Convenio.

7. Las acciones formativas de segundo ciclo por puesto de trabajo o por oficio se impartirán, en su totalidad, en la modalidad presencial.

8. Con independencia de lo señalado en el apartado 4 anterior, respecto a la modalidad de impartición, se establecen las siguientes excepciones:

a) Los contenidos formativos para personal directivo de empresa y administrativos, podrán impartirse en la modalidad mixta presencia-teleformación.

Bajo esta modalidad, la parte presencial supondrá, como mínimo, el veinticinco por ciento (25%) del total de las horas lectivas de la acción formativa.

b) No obstante, los contenidos formativos para personal directivo de empresa podrán impartirse exclusivamente en la modalidad de teleformación.

Bajo esta modalidad, los alumnos participantes en estas acciones formativas podrán realizar las diferentes evaluaciones del mismo modo. En este caso, deberá quedar un registro de la formalización de las mismas.

c) Asimismo, los contenidos formativos para delegados de prevención, podrán impartirse en la modalidad mixta presencia-teleformación.

Bajo esta modalidad, l la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de 20 horas lectivas.

9. Aquellos trabajadores que ejecuten tareas correspondientes a puestos de trabajo u oficios no especificados en el presente Convenio, tendrán que realizar una formación acorde con los riesgos y medidas preventivas asociadas a dichas tareas, tomando como referencia lo previsto en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sección segunda. Nivel básico de prevención en la construcción

Artículo 140. *Nivel básico de prevención en la construcción.*

1. Los contenidos formativos así como el número de horas lectivas mínimas del nivel básico de prevención en la construcción, se detallan en el Anexo XII, Apartado 3, del presente Convenio.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

2. Estos contenidos formativos podrán impartirse en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación. En este último caso, la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de 20 horas lectivas.

3. La formación de nivel básico de prevención en construcción convalida la formación inicial, la de responsables de obra y técnicos de ejecución, la de mandos intermedios, la de administrativos y la formación relativa al tronco común de oficios especificada en el artículo 139.4 de este Convenio y detallada en el Anexo XII, apartado 2. II.A del mismo.

Sección Tercera
Convalidación

Artículo 141. *Formación recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención; título de «Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales; y formación indicada en la «Guía técnica» del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen «disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción».*

En relación con los trabajadores que hayan cursado formación conforme a lo señalado en el Real Decreto 39/1997 (modificado por el Real Decreto 337/2010), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; estén en posesión del título de «Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales» de acuerdo con lo ordenado en el Real Decreto 1161/2001; o hayan recibido la formación de «Coordinador en materia de Seguridad y Salud» según lo indicado en la Guía técnica del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen «disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el Anexo XIII, Apartado 1, del presente Convenio.

Artículo 142. *Formación recogida en los títulos de formación profesional y en los certificados de profesionalidad.*

1. Los nuevos títulos de formación profesional de grado medio y superior de la familia de Edificación y Obra Civil cubren, entre todos, los módulos asociados a las unidades de competencia y de forma integrada la formación específica en materia de prevención de riesgos. En todos los títulos de grado medio y grado superior publicados hasta la fecha se incluye, además, un módulo profesional que capacita para desempeñar las funciones de nivel básico de prevención en construcción (NBPC).

2. Por otra parte, tanto la Formación Profesional Básica como los antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial enmarcados dentro de la familia de Edificación y Obra Civil, incorporan, bien sea explícitamente o de forma integrada, su correspondiente formación preventiva conforme a lo indicado en el presente Convenio.

3. Asimismo, en los nuevos certificados de profesionalidad de la familia de Edificación y Obra Civil se explicita que, la superación con evaluación positiva de la formación establecida en cada uno de ellos, garantiza el nivel de conocimientos necesarios para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción. Igualmente, las nuevas cualificaciones de nivel 2 comprenden la unidad de competencia UC1360_2 «Controlar a nivel básico riesgos en construcción», que forma parte de los nuevos certificados de profesionalidad del citado nivel, e incluso de nivel 3 en algunos casos.

4. En lo referente a los certificados de profesionalidad y títulos de formación profesional del resto de familias profesionales afines al sector de la construcción, también procede reconocer, cuando corresponda, la formación en materia de prevención de riesgos laborales conforme a lo estipulado en el presente Convenio.

5. A la vista de lo expuesto en los apartados 1, 2, 3 y 4 anteriores, deben tenerse en cuenta las tablas de convalidación que se muestran en el Anexo XIII, Apartado 2, del presente Convenio.

6. El Patronato de la FLC acordará la actualización, cuando así proceda, de dichas tablas de convalidación.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 143. *Formación recogida en el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.*

1. En relación con los trabajadores que hayan cursado la formación recogida en la Instrucción Técnica Complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo» (Orden ITC/1316/2008, de 7 de mayo, modificada por la Orden ITC/2699/2011, de 4 de octubre) del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el Anexo XIII, Apartado 3, del presente Convenio.

2. A los efectos de obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción, la formación detallada en la tabla del Anexo XIII, Apartado 3, del presente Convenio, deberá ser impartida de acuerdo con los requisitos establecidos en el mismo.

Artículo 144. *Formación recogida en el Convenio Estatal del Sector del Metal.*

1. En relación con los trabajadores que hayan cursado la formación recogida en el Anexo III del Convenio Estatal del Sector del Metal, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el Anexo XIII, apartado 4, del presente Convenio.

2. A los efectos de obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción, la formación detallada en la tabla del Anexo XIII, apartado 4, del presente Convenio, deberá ser impartida de acuerdo con los requisitos establecidos en el mismo.

Artículo 145. *Formación recogida en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera.*

1. En relación con los trabajadores que hayan cursado la formación recogida en el Anexo IV del Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el Anexo XIII, apartado 5, del presente Convenio.

2. A los efectos de obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción, la formación detallada en la tabla del Anexo XIII, apartado 5, del presente Convenio, deberá ser impartida de acuerdo con los requisitos establecidos en el mismo.

Artículo 146. *Formación impartida en títulos universitarios.*

En relación con los trabajadores que estén en posesión de títulos universitarios en los que se imparta una formación en materia de prevención de riesgos laborales equivalente a la especificada en el presente Convenio, se procederá a su convalidación, según proceda en cada caso, mediante acuerdo del Patronato de la FLC.

Sección cuarta. Formación de los recursos humanos de las empresas

Artículo 147. *Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas.*

1. A los efectos de la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas y conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, el cumplimiento de la acreditación del requisito de la formación homologada por la FLC conforme a los criterios marcados en este convenio, de los recursos humanos a que se refiere el artículo 4.2.a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, podrá ser acreditado por las empresas mediante certificación expedida por la Confederación Nacional de la Construcción o las entidades en que esta delegue.

2. La certificación se referirá, al menos, a la formación específica regulada en este Convenio impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por empresas o entidades con la formación preventiva homologada recibida por los trabajadores de la

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

empresa que presten servicios en obras de construcción y por aquellas personas que ejercen funciones de dirección en la misma.

3. La Confederación Nacional de la Construcción y la Fundación Laboral de la Construcción suscribirán el oportuno convenio que posibilite la gestión de este sistema de acreditación.

CAPÍTULO IV

Acreditación de la formación: Tarjeta Profesional de la Construcción

Sección primera. Definición, funciones y beneficiarios

Artículo 148. *Definición.*

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente capítulo, se soporta en un formato físico según el modelo que figura en el Anexo IV del presente Convenio y en un sistema informático que permite a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

Artículo 149. *Acreditación de la formación.*

La Fundación Laboral de la Construcción establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida por los trabajadores del sector. Dicho sistema deberá permitir al trabajador el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, a los efectos previstos en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de sus trabajadores que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La Fundación Laboral de la Construcción garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de los trabajadores que se incluyan en el sistema.

Teniendo en cuenta el tamaño del sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, de 18 de Octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 10.3), las partes consideran la TPC como una forma de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales por el trabajador y que queda a su disposición.

Artículo 150. *Funciones.*

La Tarjeta Profesional de la Construcción tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar que su titular ha recibido al menos formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

b) Acreditar la categoría profesional de su titular y su experiencia en el sector.

c) Acreditar que su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

d) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

e) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la Fundación Laboral de la Construcción.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 151. *Beneficiarios.*

1. Podrán solicitar la Tarjeta Profesional de la Construcción los trabajadores en alta, o en situación de incapacidad transitoria, que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción.
2. Asimismo podrán solicitar la Tarjeta los trabajadores que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el período de sesenta meses inmediatamente anterior a la solicitud.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción podrá establecer la emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.
4. En todo caso será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, como mínimo, la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

Sección segunda. Solicitud y tramitación

Artículo 152. *Solicitud.*

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción así como en las entidades con las que la Fundación haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración para su tramitación.

Artículo 153. *Documentación.*

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que figura en el Anexo V del presente Convenio.
2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los noventa días inmediatamente anteriores a la solicitud, y al menos uno de los siguientes documentos:

a) Certificado de empresa para la Fundación Laboral de la Construcción, expedido de acuerdo con el modelo que figura en el Anexo VI del presente Convenio.
b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.
c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.
d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.

3. Asimismo deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, expedido por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad homologada según lo establecido en el presente capítulo.
4. Con carácter opcional podrán aportarse los siguientes documentos:

a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Empleo, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitados.
b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la Fundación Laboral de la Construcción.
c) Certificados relativos a la existencia de reconocimientos médicos expedidos por la entidad que los realizó.
d) Otros.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 154. *Resolución.*

El expediente de solicitud de la Tarjeta será resuelto por el Gerente del Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción correspondiente al domicilio del trabajador solicitante. La resolución del expediente y la entrega, en su caso, de la Tarjeta a su titular se producirá en el plazo máximo de un mes contado desde que el solicitante haya aportado la documentación necesaria.

Frente a la resolución del expediente cabrá reclamación ante el correspondiente Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en el plazo de quince días desde su notificación.

Artículo 155. *Caducidad y renovación.*

La Tarjeta Profesional de la Construcción caducará a los cinco años de su emisión.

Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el periodo de sesenta meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se regirá por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 153 del presente Convenio.

Sección tercera. Derechos y obligaciones del titular

Artículo 156. *Derechos del titular.*

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establezcan en el Convenio General del Sector de la Construcción y en los acuerdos sectoriales nacionales.
2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, las cuales podrá solicitar en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción o a través del sistema informático que será accesible a través de internet mediante clave personal.
3. Asimismo tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

Artículo 157. *Obligaciones del titular.*

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción estará obligado a:

a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.
b) Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.
c) Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

Sección cuarta. Homologación de entidades formativas

Artículo 158. *Requisitos.*

1. Podrán solicitar la homologación de la formación preventiva que impartan las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio que dispongan de organización preventiva propia.
2. Las entidades que proyecten ser homologadas por la Fundación Laboral de la Construcción para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

acuerdo con lo previsto en el Capítulo III del Título III del Libro II del presente Convenio, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que proyecten formar, según las necesidades concretas.

b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la Fundación Laboral de la Construcción, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.

d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la Fundación Laboral de la Construcción respecto a horas lectivas, número de alumnos máximos por grupo y realización de pruebas de evaluación.

e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de de la autoridad laboral competente.

f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el patronato de la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 159. *Procedimiento.*

1. Las entidades interesadas en ser acreditadas deberán presentar una solicitud a la Fundación Laboral de la Construcción. Junto con la citada solicitud entregarán una memoria explicativa de la actividad en la que deberán constar los siguientes datos:

a) Plan de actuación.

b) Ámbito territorial de actuación.

c) Programación anual, haciendo referencia al número de trabajadores a los que se pretende formar.

d) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de la actividad formativa, indicando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con el sector de la construcción.

e) Sistema de evaluación interna de la calidad de la docencia a impartir.

f) Ubicación y detalle de las instalaciones (centros, locales, etc.).

g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

2. Evaluada la memoria explicativa, la Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción resolverá la solicitud en el plazo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.

3. En cualquier momento del expediente la Fundación Laboral de la Construcción podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de deficiencias. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el párrafo anterior. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, la Comisión Ejecutiva podrá archivar el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.

4. La Fundación Laboral de la Construcción creará un registro en el que serán inscritas las entidades que lleven a cabo esta actividad formativa.

5. Las entidades acreditadas deberán mantener las condiciones en las que se basó su acreditación. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la Fundación Laboral de la Construcción.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

6. La Fundación Laboral de la Construcción podrá verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de la actividad formativa.

7. En cualquier caso, la Fundación Laboral de la Construcción se reserva el derecho a dejar sin efecto la acreditación, cuando se observen situaciones contrarias a las condiciones que dieron lugar a su concesión.

8. Cuando se haya procedido a la retirada de la acreditación de alguna entidad homologada a efectos de la TPC, la misma afectará también a aquellas entidades de las que, por razón de las personas que la rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión de otras entidades en las que hubiesen concurrido aquellas.

Artículo 160. *Tramitación de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el ámbito territorial del Principado de Asturias.*

La tramitación de las solicitudes de Tarjeta Profesional de la Construcción que se produzcan en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias se realizará por la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias siguiendo el procedimiento establecido en la Sección 2.ª del Capítulo IV del Título III del Libro II del presente Convenio.

El órgano competente para la resolución del expediente de solicitud y el procedimiento para la incorporación de los datos al sistema serán los que se establezcan en el protocolo de actuación que a tal efecto acuerden la Fundación Laboral de la Construcción y la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias.

TÍTULO IV

Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 161. *Estabilidad y solidez de materiales y equipos.*

1. Deberá procurarse, de modo apropiado y seguro, la estabilidad de los materiales y equipos y, en general, de cualquier elemento que en desplazamientos pudiera afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Deberá verificarse, igualmente, de manera apropiada la estabilidad y la solidez, especialmente después de cualquier modificación de la altura o de la profundidad del puesto de trabajo.

3. Los puestos de trabajo móviles o fijos situados por encima o por debajo del nivel del suelo deberán ser sólidos y estables teniendo en cuenta:

– El número de trabajadores que los ocupen.
– Las cargas máximas que, en su caso, puedan tener que soportar, así como su distribución.
– Los factores externos que pudieran afectarles.

4. Los encofrados, los soportes temporales y los apuntalamientos deberán proyectarse, calcularse, montarse y mantenerse de manera que puedan soportar sin riesgo las cargas a las que sean sometidos.

5. Las estructuras metálicas o de hormigón y sus elementos, los encofrados, las piezas prefabricadas pesadas o los soportes temporales y los apuntalamientos solo se podrán montar o desmontar bajo vigilancia, control y dirección del personal competente.

6. Deberán adoptarse las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra los peligros derivados de la fragilidad o inestabilidad temporal de la obra.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

7. El acceso a cualquier superficie que conste de materiales que no ofrezcan una resistencia suficiente solo se autorizará en caso de que se proporcionen equipos o medios apropiados para que el trabajo se realice de manera segura.

Artículo 162. *Protección contra el riesgo de caídas de altura.*

1. Las plataformas, andamios y pasarelas, así como los desniveles, huecos y aberturas existentes en los pisos de las obras que supongan para los trabajadores un riesgo de caída de altura superior a 2 metros, se protegerán mediante barandillas u otro sistema de protección colectiva de seguridad equivalente.
2. Los trabajos en altura solo podrán efectuarse, en principio, con la ayuda de equipos concebidos para tal fin o utilizando dispositivos de protección colectiva, tales como barandillas, plataformas o redes de seguridad. Si por la naturaleza del trabajo ello no fuera posible, deberá disponerse de medios de acceso seguros y utilizarse sistemas anticaídas u otros medios de protección equivalente.
3. En los trabajos en tejados deberán adoptarse las medidas de protección colectiva que sean necesarias, en atención a la altura, inclinación o posible carácter o estado resbaladizo, para evitar la caída de trabajadores, herramientas o materiales. Asimismo, cuando haya que trabajar sobre o cerca de superficies frágiles, se deberán tomar las medidas preventivas adecuadas para evitar que los trabajadores las pisen inadvertidamente o caigan a través suyo.
4. Para evitar las caídas en los trabajos de reparación y mantenimiento de cubiertas, antenas, pararrayos, etc. se dispondrán las medidas de protección necesarias en cada caso, tales como petos perimetrales, ganchos o arneses, etc.
5. Cuando por la naturaleza del trabajo temporal en altura (trabajos en conductos de evacuación de humos, torres, postes, antenas elevadas, chimeneas de fábrica, etc.) no fuera posible utilizar barandillas u otro sistema de protección colectiva, deberá disponerse de medios de acceso seguros como cinturones de seguridad con anclaje u otros medios de protección equivalente.

Artículo 163. *Vías de circulación.*

1. Las vías de circulación, incluidas las escaleras, las escalas fijas y los muelles y rampas de carga deberán estar calculados, situados, acondicionados y preparados para su uso de manera que se puedan utilizar fácilmente, con toda seguridad y conforme al uso al que se les haya destinado y de forma que los trabajadores empleados en las proximidades de estas vías de circulación no corran riesgo alguno.
2. Las plataformas de trabajo, las pasarelas y las escaleras de comunicación deberán construirse, protegerse y utilizarse de forma que se evite que las personas caigan o estén expuestas a caídas de objetos. Sus medidas se ajustarán al número de trabajadores que deban utilizarlas.
3. El piso de las plataformas, andamios y pasarelas deberá estar conformado por materiales sólidos de una anchura mínima total de 60 centímetros, de forma que resulte garantizada la seguridad del personal que circule por ellas.

Artículo 164. *Protección contra el riesgo de caídas de objetos.*

1. Los trabajadores deberán estar protegidos contra la caída de objetos o materiales; para ello se utilizarán, siempre que sea técnicamente posible, medidas de protección colectiva.
2. Cuando sea necesario, se establecerán pasos cubiertos o se impedirá el acceso a las zonas peligrosas.
3. Los materiales de acopio, equipos y herramientas de trabajo deberán colocarse o almacenarse de forma que se evite su desplome, caída, vuelco o desprendimiento del terreno adyacente.

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 165. *Iluminación.*

1. Los lugares de trabajo, los locales interiores y las vías de circulación en la obra deberán disponer, en la medida de lo posible, de suficiente luz natural, complementada con luz artificial cuando no sea suficiente. En su caso, se utilizarán puntos de iluminación portátiles con protección antichoques. El color utilizado para la iluminación artificial no podrá alterar o influir en la percepción de las señales o paneles de señalización.
2. Las instalaciones de iluminación de los locales, de los puestos de trabajo y de las vías de circulación deberán estar colocadas de tal manera que el tipo de iluminación previsto no suponga riesgo de accidente para los trabajadores.
3. Los locales, los lugares de trabajo y las vías de circulación en los que los trabajadores estén particularmente expuestos a riesgos en caso de avería de la iluminación artificial, deberán poseer una iluminación de seguridad.

Artículo 166. *Factores atmosféricos.*

Deberá protegerse a los trabajadores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical se podrán proponer horarios distintos que permitan evitar las horas de mayor insolación.

Asimismo, se dispondrá en las obras de cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.

Artículo 167. *Detección y lucha contra incendios.*

Según las características de la obra y según la dimensiones y el uso de los locales existentes, los equipos presentes, las características físicas y químicas de las sustancias o materiales que se hallen presentes, así como el número máximo de personas que puedan hallarse en ellos, se deberá prever en el plan de prevención de un número suficiente de dispositivos apropiados de lucha contra incendios.

Dichos dispositivos deberán verificarse y mantenerse con regularidad.

Artículo 168. *Exposición a riesgos particulares.*

1. Los trabajadores no deberán estar expuestos a niveles sonoros nocivos ni a factores externos nocivos, tales como, gases, vapores, polvo, amianto, vibraciones, etc.
2. En el caso de que algunos trabajadores deban penetrar en alguna zona cuya atmósfera pudiera contener sustancias tóxicas o nocivas, o no tener oxígeno en cantidad suficiente o ser inflamable, la atmósfera confinada deberá ser controlada y se deberán adoptar medidas adecuadas para prevenir cualquier peligro.
3. En ningún caso podrá exponerse a un trabajador a una atmósfera confinada de alto riesgo. Deberá quedar al menos bajo vigilancia permanente desde el exterior y deberán tomarse todas las debidas precauciones para que se le pueda prestar auxilio eficaz e inmediato.

CAPÍTULO II

Andamios

Sección primera. Condiciones generales

Artículo 169. *Condiciones generales de utilización de los andamios.*

1. Todo andamio deberá cumplir las condiciones generales respecto a materiales, estabilidad, resistencia, seguridad en el trabajo y seguridad general, y las particulares

cve: BOE-A-2017-10951
Verificable en http://www.boe.es