



## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2025-1378** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, para el periodo 2022-2026.*

Código 39000365011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, para el periodo 2022-2026, suscrito el 28 de octubre de 2024, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la Asociación de Constructores y Promotores de Cantabria (ACPC) en representación de la parte empresarial y por la Federación Cántabra de la Industria, Construcción y Agro de U.G.T. (UGT-FICA) y la Federación Cántabra de la Construcción y Servicios de CC.OO, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de febrero de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



## INDICE

### LIBRO I.

#### ASPECTOS GENERALES DEL CONVENIO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE CANTABRIA.

##### TITULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.

###### CAP.I PARTES SIGNATARIAS, NATURALEZA JURÍDICA, ÁMBITOS Y GARANTÍAS.

- Art. 1 Partes signatarias, naturaleza jurídica y eficacia obligacional.
- Art. 2 Ámbito funcional.
- Art. 3 Ámbito personal.
- Art. 4 Ámbito territorial.
- Art. 5 Ámbito material.
- Art. 6 Ámbito temporal.
- Art. 7 Vinculación a la totalidad.
- Art. 8 Condiciones más beneficiosas.
- Art. 9 Derecho supletorio.

###### CAP.II INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

- Art. 10 Concepto, materias afectadas, causas y procedimiento.

##### TITULO I. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

###### CAP.I CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

- Art. 11 Ingreso en el trabajo.
- Art. 12 Pruebas de aptitud.
- Art. 13 Vigilancia y control de salud.
- Art. 14 Periodo de prueba.

###### CAP.II CONTRATACIÓN.

- Art. 15 Contratación.
- Art. 16 Contrato fijo de plantilla.
- Art. 17 Contrato indefinido adscrito a obra.
- Art. 18 Contrato fijo-discontinuo.
- Art. 19 Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.
- Art. 20 Otras modalidades de contratación.
- Art. 21 Subcontratación.
- Art. 22 Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

###### CAP.III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Art. 23 Clasificación profesional.

###### CAP.IV ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

- Art. 24 Ordenación del trabajo.
- Art. 25 Prestación del trabajo y obligaciones específicas.
- Art. 26 Trabajo "a tiempo".
- Art. 27 Sistemas científicos o de "trabajo medido".
- Art. 28 Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.
- Art. 29 Discreción profesional.
- Art. 30 Deberes de la empresa.
- Art. 31 Reclamaciones de las personas trabajadoras.



## **CAP.V PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS.**

- Art. 32 La productividad como bien jurídicamente protegido.
- Art. 33 Rendimiento en los sistemas de "trabajo medido".
- Art. 34 Rendimiento en los sistemas de trabajo con prima o incentivo.
- Art. 35 Rendimiento en el sistema de trabajo "a tiempo".
- Art. 36 Establecimiento de tablas de rendimiento.
- Art. 37 Tablas de rendimientos y retribuciones.
- Art. 38 Revisión de tablas de rendimientos.
- Art. 39 Condiciones de aplicación.
- Art. 40 Verificación de su cumplimiento.

## **CAP.VI PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.**

- Art. 41 Ascensos, procedimiento.

## **CAP.VII PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA.**

- Art. 42 Percepciones económicas.
- Art. 43 Estructura de las percepciones económicas en este convenio.
- Art. 44 Devengo de las percepciones económicas y remuneración bruta anual.
- Art. 45 Contribuciones empresariales al Plan de Pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción.
- Art. 46 Pago de las percepciones económicas.
- Art. 47 Incrementos económicos.
- Art. 48 Plan de Pensiones.
- Art. 49 Absorción y compensación.
- Art. 50 Antigüedad consolidada.
- Art. 51 Complemento por discapacidad.
- Art. 52 Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 53 Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.
- Art. 54 Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
- Art. 55 Trabajos nocturnos.
- Art. 56 Pluses extrasalariales.
- Art. 57 Corrección del absentismo: plus de asistencia, actividad o plus de convenio.
- Art. 58 Realización de horas extraordinarias.
- Art. 59 Limite de horas extraordinarias.
- Art. 60 Retribución de las horas extraordinarias.
- Art. 61 Indemnizaciones por muerte e Incapacidad Permanente del trabajador.
- Art. 62 Complemento de Incapacidad Temporal.
- Art. 63 Desgaste de herramienta.
- Art. 64 Ropa de trabajo.

## **CAP.VIII TIEMPO DE TRABAJO.**

- Art. 65 Jornada.
- Art. 66 Prolongación de la jornada.
- Art. 67 Turnos de trabajo.
- Art. 68 Recuperación de horas no trabajadas.
- Art. 69 Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.
- Art. 70 Jornadas especiales.
- Art. 71 Vacaciones.
- Art. 72 Permisos y licencias.

## **CAP.IX MOVILIDAD FUNCIONAL.**

- Art. 73 Cambio de puesto de trabajo.
- Art. 74 Trabajos de nivel retributivo superior.
- Art. 75 Trabajos de nivel retributivo inferior.
- Art. 76 Personal con discapacidad.
- Art. 77 Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.



## **CAP.X MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

- Art. 78 Conceptos generales.
- Art. 79 Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento.
- Art. 80 Descanso.
- Art. 81 Dietas.
- Art. 82 Plus de distancia.
- Art. 83 Locomoción.
- Art. 84 Prioridad de permanencia.
- Art. 85 Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.
- Art. 86 Obras de larga extensión.
- Art. 87 Traslado de centro de trabajo.
- Art. 88 Residencia habitual.

## **CAP.XI SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

- Art. 89 Causas y efectos de la suspensión.
- Art. 90 Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.
- Art. 91 Excedencia forzosa.
- Art. 92 Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.
- Art. 93 Causas y efectos de la extinción.
- Art. 94 Ceses y rescisión voluntaria del contrato de trabajo.
- Art. 95 Finiquitos.
- Art. 96 Jubilación.

## **CAP. XII FALTAS Y SANCIONES.**

- Art. 97 Criterios generales.
- Art. 98 Clases de faltas.
- Art. 99 Faltas leves.
- Art. 100 Faltas graves.
- Art. 101 Faltas muy graves.
- Art. 102 Sanciones. Aplicación.
- Art. 103 Otros efectos de las sanciones.

## **TITULO II. REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

- Art. 104 Representación unitaria.
- Art. 105 Representación sindical.
- Art. 106 Responsabilidad de los sindicatos.

## **TITULO III. COMISIONES MIXTAS.**

### **CAP. I COMISIÓN PARITARIA.**

- Art. 107 Comisión paritaria.
- Art. 108 Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

### **CAP. II COMISIÓN SECTORIAL DE PRODUCTIVIDAD.**

- Art. 109 Comisión sectorial de productividad: constitución, funcionamiento, acuerdos y funciones.

### **CAP.III COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

- Art. 110 Comisión paritaria sectorial de formación profesional: constitución, funcionamiento, acuerdos y funciones.

### **CAP.IV COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

- Art. 111 Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el trabajo.

## **TÍTULO IV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

- Art. 112 Igualdad de oportunidades y no discriminación.



## **TÍTULO V. DE LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.**

Art. 113 Fundación Laboral de la Construcción.

## **TÍTULO VI. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.**

Art. 114 Solución extrajudicial de conflictos.

## **LIBRO II.**

### **ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

Art. 115 Seguridad y Salud Laboral en el Sector de la Construcción.

## **LIBRO III.**

### **PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

Art. 116 Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Establecimiento de coeficientes reductores y posibilidad de adelantamiento de la edad de jubilación en el sector.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Vigencia de los incrementos económicos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** Funciones del vigilante de obra.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.** Sistema de cualificación profesional del sector de la construcción.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.** Modificación de disposiciones legales relativas a planes y fondos de pensiones.

## **ANEXOS**

**ANEXO I.-** CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO.

**A N E X O II.-** MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA.

**ANEXO III.-** MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL.

**ANEXO IV.-** FORMATO DE LA TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN.

**ANEXO V.-** FORMULARIO DE SOLICITUD-RENOVACIÓN.

**ANEXO VI.-** CERTIFICADO DE EMPRESA PARA LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.

**ANEXO VII.-** LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJOS Y/O TRABAJOS ASOCIADOS A ESTOS PUESTOS DE TRABAJOS LIMITADOS PARA LA REALIZACIÓN DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN POR MOTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD Y JUSTIFICACIÓN DE SU LIMITACIÓN, ABSOLUTA O RELATIVA.

**ANEXO VIII.-** INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO. ACTA DE DESACUERDO.

**ANEXO IX.-** MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. ACTA DE DESACUERDO.

**ANEXO X.-** CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.



**ANEXO XI.-** ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORIAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS.

**ANEXO XII.-** FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

**ANEXO XIII.-** CONVALIDACIONES.

**ANEXO XIV.-** PROCEDIMIENTO PARA LA HOMOLOGACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

**ANEXO XV.-** REGLAMENTO DE CONDICIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE LA HOMOLOGACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL VIGENTE CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

**ANEXO XVI.-** CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINICO ADSCRITO A OBRA.

**ANEXO XVII.-** TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

**ANEXO XVIII.-** TABLAS DE RENDIMIENTOS.

**ANEXO XIX.-** TABLAS SALARIALES Y NO SALARIALES.

**ANEXO XX.-** CALENDARIO LABORAL ORIENTATIVO.

-----



## **LIBRO I**

### **ASPECTOS GENERALES DEL CONVENIO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE CANTABRIA**

#### **TITULO PRELIMINAR** **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPITULO I** **PARTES SIGNATARIAS, NATURALEZA JURÍDICA, ÁMBITOS Y GARANTIAS**

##### **Artículo 1.- PARTES SIGNATARIAS, NATURALEZA JURÍDICA Y EFICACIA OBLIGACIONAL.**

1. Son partes firmantes del presente Convenio Autonómico, de un lado, la Asociación de Constructores y Promotores de Cantabria (ACPC), en representación empresarial, y, de otro, la Federación Cántabra de la Industria, Construcción y Agro de U.G.T. (UGT-FICA) y la Federación Cántabra de la Construcción y Servicios de CC.OO., como representación sindical.

2. Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

##### **Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL.**

1. El presente Convenio 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.
- f) Las dedicadas a procesos de construcción industrializada.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio Autonómico se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del mismo, y corresponden a las mismas que se detallan en igual Anexo I del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, 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 éstos 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 del Convenio General 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 3.- AMBITO 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 corresponde con el NIVEL I. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Si un 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 4.- AMBITO TERRITORIAL.**

Este Convenio Autonómico será de aplicación dentro de la demarcación territorial de Cantabria.

#### **Artículo 5.- AMBITO MATERIAL.**

El presente Convenio se enmarca dentro de lo pactado en el VII Convenio General del Sector de la Construcción 2022-2026, y por ello regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes y, sustituyendo íntegramente en los mismos a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28-8-1970, comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito territorial autonómico previstas en el artículo 12 del Convenio General.

#### **Artículo 6.- AMBITO TEMPORAL.**

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2022, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

2. Una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del E.T. y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente Convenio autonómico o la de cualquiera de sus prórrogas, éste continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

3. 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 del ámbito temporal fijado en el apartado 1, 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.

#### **Artículo 7.- VINCULACION 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 aprobase o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

#### **Artículo 8.- 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, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

#### **Artículo 9.- DERECHO SUPLETORIO.**

Las partes signatarias reconocen el principio de complementariedad del VII Convenio General del Sector de la Construcción vigente, cuyas disposiciones serán de aplicación directa en sus propios términos en todo lo no previsto en el presente Convenio Autonómico.



**CAPITULO II**  
**INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 10.- CONCEPTO, MATERIAS AFECTADAS, CAUSAS Y PROCEDIMIENTO.**

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

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido en los artículos 15 a 17 del actual VII Convenio General del Sector, donde se regulan las materias afectadas, causas y procedimiento a seguir en estos casos.

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

**TITULO I**  
**CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

**CAPITULO I**  
**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

**Artículo 11.- 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 de la persona trabajadora.

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

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

4. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) no obliga a la empresa a la contratación de la persona trabajadora con esa categoría.

**Artículo 12.- 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. La persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometida a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerada apta, la persona trabajadora contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.



## Artículo 13.- VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD.

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

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

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

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

## Artículo 14.- PERIODO DE PRUEBA.

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

- A) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- B) Empleados:
  - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.
  - Niveles VI al X: 2 meses.
  - Resto de personal: 15 días naturales.
- C) Personal operario:
  - Encargados y Capataces: 1 mes.
  - Resto de personal: 15 días naturales.

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

3. Transcurrido el 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 (TPC) 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.

## CAPITULO II CONTRATACIÓN

### Artículo 15.- CONTRATACIÓN.

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., sus disposiciones complementarias y en el VII Convenio General del Sector de la Construcción– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones

que desempeñe la persona trabajadora, 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.

#### **Artículo 16- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.**

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

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

#### **Artículo 17.- CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA.**

1. El artículo 2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, que regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del presente Convenio y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, conforme a la tabla salarial de indemnizaciones que figura en el Anexo XIX del presente Convenio

## Artículo 18.- CONTRATO FIJO-DISCONTÍNUO.

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido en el artículo 2, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo-discontinuo en el sector de la construcción.

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

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

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



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

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

El orden de llamamiento se registrá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de éste (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

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

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

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

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio devengados durante el último periodo de actividad, conforme a la tabla salarial de indemnizaciones que figura en el Anexo XIX del presente Convenio

Estando en periodo de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho periodo, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio devengados durante el último periodo de actividad, conforme a la tabla salarial de indemnizaciones que figura en el Anexo XIX del presente Convenio

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

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

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

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

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

En el presente Convenio Autonómico se podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

#### **Artículo 19.- CONTRATO FIJO-DISCONTINUO A TIEMPO PARCIAL PARA FORMADORES.**

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



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

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

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

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

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

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

## **Artículo 20.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

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

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

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta 1 año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de 12 meses.

### **2. Contrato de puesta a disposición.**

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

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII 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 serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo 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 de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

### **3. Contrato de formación en alternancia.**

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

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

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años.

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



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

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

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

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de 2 años.

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

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de 2 años.

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

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

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

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

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

60% el primer año.

75% el segundo año.

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

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

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

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



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

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

c) La duración de este contrato, que no podrá ser inferior a 6 meses, tendrá una duración máxima de 1 año.

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

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 14.1 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

## 5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 21.- 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 61.1, letras B) y C), de este Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

## Artículo 22.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 2.1, apartado b), y 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 contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del VII Convenio General del Sector de la Construcción en el B.O.E.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total,



por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

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

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

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

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

- a) Personas trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.
- b) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- c) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
- d) Personas trabajadoras que sustituyan a otras 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 extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
- d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras afectadas.



- e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
- g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a), b), c) y d) del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada persona trabajadora afectada, que ésta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

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

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 6.2 del mismo.

### **CAPITULO III** **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 23.- 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 las personas trabajadoras 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.

## **CAPITULO IV** **ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 24.- ORDENACIÓN DEL TRABAJO.**

1. La ordenación del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien ésta delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

2. La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa 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.

3. La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá respetar en todo momento la normativa de protección de datos, y en concreto el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.

En cualquier caso, las medidas que se adopten deben ser proporcionales a la finalidad que tengan, respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral no se requiere consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente. Asimismo, cuando estas medidas tengan carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.

### **Artículo 25.- 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 Convenio General del Sector y el presente Convenio Autonómico, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males y remediar accidentes o daños sufridos, deberá la persona trabajadora prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana de la persona trabajadora, así como tener en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas, 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. La persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus superiores 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 ella dependa.

5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización de la empresa o de quienes la representen, la utilización de 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, las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar los medios de protección que les facilite la empresa 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 Convenio General.

#### **Artículo 26.- 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 35 del presente Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del mismo.

#### **Artículo 27.- SISTEMAS CIENTIFICOS 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 éste 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, el informe a que se refiere el artículo 64.5.f) del E.T., que deberán emitir éstos en el plazo de 15 días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 de ese mismo texto legal.

#### **Artículo 28.- 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 la persona trabajadora termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del 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, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en ese 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 la persona trabajadora no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni a la propia persona trabajadora, ésta tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el presente Convenio colectivo, más un 25%.



6. Con carácter previo a la 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 la representación legal de las personas trabajadoras el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberá ésta emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 de igual texto legal.

#### **Artículo 29.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.**

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

#### **Artículo 30.- DEBERES DE LA EMPRESA.**

En relación con la prestación de trabajo, la empresa está obligada a facilitar a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadores establecidos en el artículo 4 del E.T.

#### **Artículo 31.- RECLAMACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

Sin perjuicio del derecho que asiste a las personas trabajadoras 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 superiores.

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.

### **CAPITULO V**

#### **PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS**

#### **Artículo 32.- LA PRODUCTIVIDAD COMO BIEN JURIDICAMENTE PROTEGIDO.**

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

#### **Artículo 33.- 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 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 34.- 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 35.- RENDIMIENTO EN EL SISTEMA DE TRABAJO "A TIEMPO".**

1. Como dispone el artículo 26 del presente 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 a la tabla salarial de este Convenio Autonómico, para cuya determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que la persona trabajadora alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.



## **Artículo 36.- ESTABLECIMIENTO DE TABLAS DE RENDIMIENTO.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 43 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se incorporan al presente Convenio Autonómico, como Anexo XVIII, las correspondientes tablas de rendimientos, que se refieren a los llamados rendimientos normales.

## **Artículo 37.- 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 presente Convenio Colectivo Autonómico, 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.

## **Artículo 38.- REVISIÓN DE TABLAS DE RENDIMIENTOS.**

Los rendimientos estipulados en las tablas sólo 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 39.- 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 40.- 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:

1ª. A la persona trabajadora que vaya a ser sometida a medición se le comunicará previamente.

2ª. Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por la persona trabajadora y la empresa o persona que la represente, y, en caso de negativa de una de ellas, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.

3ª. El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

## **CAPITULO VI** **PROMOCIÓN EN EL TRABAJO**

## **Artículo 41.- ASCENSOS, PROCEDIMIENTO.**

1. El ascenso de las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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.



**CAPITULO VII**  
**PERCEPCIONES ECONOMICAS:**  
**CONCEPTOS Y ESTRUCTURA**

**Artículo 42.- PERCEPCIONES ECONOMICAS.**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora 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.

**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 35.2 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 la 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 personas trabajadoras.
- 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

**Artículo 43.- ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS EN ESTE CONVENIO.**

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas en nuestro sector, 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 y 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 este Convenio de carácter indemnizatorio de gastos originados a la persona trabajadora por la prestación de su trabajo, tales como plus de distancia, locomoción, herramientas y ropa de trabajo.
2. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de las personas trabajadoras las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

#### **Artículo 44.- DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS Y REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL.**

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en este Convenio.
2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, fije el presente Convenio.
3. Los pluses extrasalariales se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que se señalen en este Convenio.
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. La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones económicas salariales pactadas por unidad de tiempo en este Convenio, por nivel y categoría profesional.

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

$$R.A. = SB \times 335 + (PS \times \text{número de días efectivos de trabajo}) + \text{Vacaciones} + PJ + PN$$

Siendo:

- R.A. = Retribución anual
- S.B. = Salario Base
- P.S. = Pluses Salariales
- P.J. = Paga de Junio
- P.N. = Paga de Navidad

6. Todo lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del E.T.

#### **Artículo 45.- CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

1. Los importes de las contribuciones empresariales al plan de pensiones, a las que se refiere el artículo 48, apartado 2, del presente Convenio, deberán establecerse, para cada uno de los niveles profesionales:
  - a) Los importes de los años 2022 y 2023, dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del plan de pensiones.
  - b) Los importes del año 2024, dentro del primer trimestre de dicho año.
  - c) Los importes, en su caso, de los años 2025 y siguientes, en cada uno de los años, dentro de los tres meses siguientes a que se fijen las contribuciones empresariales al plan de pensiones por el presente Convenio.
2. Si no se estableciesen los importes en los plazos establecidos en el apartado anterior, la Comisión Paritaria del Convenio General podrá establecerlos, en función de lo dispuesto en su artículo 112.1.h).
3. La contribución empresarial al plan de pensiones se hará constar en el recibo de salarios como percepción en especie, mientras tenga dicha consideración, debiendo figurar como un concepto diferenciado y claramente identificable.



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

#### **Artículo 46.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS.**

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

Los anticipos deberán solicitarse por escrito, en el cual se hará constar la fecha de presentación, cantidad solicitada, firma de la persona trabajadora y recibí de la empresa.

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

3. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como el número de cuenta de una entidad bancaria o financiera donde desee percibir sus percepciones, y en su caso los anticipos a cuenta.

4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2 las percepciones económicas no salariales y los finiquitos, a los que se refieren los artículos 42.3.c) y 95, respectivamente, del presente Convenio, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

#### **Artículo 47.- INCREMENTOS ECONÓMICOS.**

1. Las tablas salariales y no salariales del año 2021 y vigentes en nuestra comunidad autónoma durante el ejercicio se actualizarán en un 3% con efectos desde el día 1 de enero de 2022; las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3% con efectos del día 1 de enero de 2023; y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75% con efectos del 1 de enero de 2024.

2. El importe de las dietas y medias dietas se fijará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81.6 de este Convenio.

3. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del I.P.C. general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el I.N.E., se situara en un nivel superior al 10%, y siempre con un máximo de un 13%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50% de ese exceso irá en un 50% a incremento de las tablas salariales y el otro 50% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025.

#### **Artículo 48.- PLAN DE PENSIONES.**

1. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, al plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción formalizado a nivel estatal, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero del Convenio General, será la siguiente:

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

b) En 2023, de un 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del presente Convenio Autonómico, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

c) En 2024, de un 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del presente Convenio Autonómico, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 de igual Convenio, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

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

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



## Artículo 49.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquél contenga, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

## Artículo 50.- 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 las partes firmantes los siguientes compromisos:

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

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

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

## Artículo 51.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.

1. Las personas trabajadoras que, reconocidas por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de incapacidad que se recogen a continuación percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grado 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

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

## Artículo 52.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

1. La persona trabajadora 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 determina en las tablas salariales adjuntas del Anexo XIX.

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 53.- 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 54.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.**

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

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.

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. 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 repercutan negativamente en la salud y seguridad de las personas trabajadoras, teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.

## **Artículo 55.- 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% 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 suplemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

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

## **Artículo 56.- PLUSES EXTRASALARIALES.**

1. Plus de distancia y transporte. Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá establecer un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determina en los artículos 82 y 83 de este Convenio.



2. Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, se establecen en los correspondientes artículos 63 y 64 del presente Convenio.

**Artículo 57.- CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO: PLUS DE ASISTENCIA, ACTIVIDAD O PLUS DE CONVENIO.**

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 establece un plus de asistencia o actividad, también llamado plus de convenio, que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible en la cuantía que se establece en las Tablas Salariales del Anexo XIX.

Dicho plus se devengará por día efectivo de trabajo en jornada normal, pudiendo disminuir o decrecer en la medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

**Artículo 58.- REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.

**Artículo 59.- 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 60.- RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.**

1. Los importes de las horas extraordinarias, para cada una de las categorías o niveles, se determinan en la correspondiente Tabla Salarial del Anexo XIX.

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 61.- INDEMNIZACIONES POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR.**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio:

A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio, vigentes en cada momento.

B) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 47.000 €.

C) En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 28.000 €.

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



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

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.

#### **Artículo 62.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

1. Las empresas abonarán íntegra y mensualmente a la persona trabajadora que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, el salario base, plus de actividad, antigüedad y demás complementos salariales que coticen en nómina, incluyendo la diferencia en las pagas extraordinarias, como máximo a partir del cuarto día, inclusive, de Incapacidad Temporal y hasta un máximo de 18 meses.

Cuando se trate de periodos anuales no completos o fijos, el cálculo de los complementos salariales se efectuará a prorata.

En el caso de accidente de trabajo con hospitalización, el complemento de Incapacidad Temporal se abonará desde el primer día.

2. Igualmente, las empresas abonarán este mismo complemento de Incapacidad Temporal, en los supuestos de enfermedad común y de accidente no laboral con hospitalización, desde el primer día y hasta un periodo máximo de 3 meses, mientras dure la aludida hospitalización, así como también, en caso de enfermedad profesional, sin necesidad de hospitalización, desde el primer día y hasta un periodo máximo de 6 meses, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

3. Será facultad de la empresa y obligación de la persona trabajadora, si así lo decide aquélla, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicha empresa. La negativa de la persona trabajadora a someterse a tal reconocimiento conllevará la pérdida inmediata del percibo de este complemento.

#### **Artículo 63.- DESGASTE DE HERRAMIENTA.**

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, se abonarán por este concepto a los oficiales de 1ª y 2ª, así como a los ayudantes, las cantidades que se indican a continuación por la jornada completa semanal, y que asimismo figuran recogidas en la Tabla de Complementos no salariales del Anexo XIX:

- Oficiales albañiles de 1ª y 2ª..... 2,44.-euros.
- Ayudantes albañiles.....2,21.-euros.
- Oficiales carpinteros de 1ª y 2ª.... 3,98.-euros.
- Ayudantes carpinteros..... 3,00.-euros.
- Encofradores de 1ª y 2ª..... 3,00.-euros.
- Escayolistas.....2,21.-euros.
- Ayudantes de escayolistas.....1,52.-euros.
- Marmolistas..... 2,44.-euros.

#### **Artículo 64.- ROPA DE TRABAJO.**

Con independencia de la obligación general que tienen las empresas de facilitar a su personal manual ropa de trabajo, podrán convenir a título individual la sustitución de esta obligación por el pago de cantidad. La obligación de facilitar ropa de trabajo consistirá en la entrega de un buzo cada cuatro meses de trabajo efectivo y la cantidad sustitutoria será de 0,28 euros por día efectivo de trabajo.

A estos efectos, se entenderá como jornada efectiva de trabajo el resultado de restar a los días naturales los de suspensión del contrato laboral por cualquiera de las causas que se contemplan en el artículo 45 del E.T. El primer buzo se entregará lo más tarde el día siguiente al último del período de prueba.

Al personal que cese voluntariamente durante la vigencia del uso de la prenda, la empresa podrá descontarle la parte proporcional al uso de la misma, a razón de 0,24 euros diarios por el tiempo pendiente de su uso.



Las empresas proporcionarán ropa impermeable y calzado al personal que trabaje en lugares donde haya filtraciones o si el trabajo se efectúa en fango o agua siempre a una profundidad racional.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar calzado, ropa y demás elementos necesarios adecuados, para efectuar trabajos que los requieran.

## **CAPITULO VIII** **TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 65.- JORNADA.**

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

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Se entiende como jornada efectiva de trabajo la permanencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, o lo que es igual, se considerará tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el art. 34.1 del E.T., aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

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

A estos efectos, se excluye expresamente del cómputo de la jornada la interrupción del trabajo destinada a tomar el bocadillo.

En aquellas empresas o centros de trabajo en los que voluntariamente se suspenda el trabajo para tomar el bocadillo, se prolongará la jornada para la recuperación del período de suspensión. Se exceptúa expresamente, en el caso de la jornada continuada, un descanso obligatorio de 15 minutos, que se considerará a efectos retributivos como de trabajo, siempre en el caso de jornada continuada.

4. Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, se faculta a las empresas para iniciar la jornada de trabajo diaria a las 8:30 horas de la mañana, con el fin de adecuar la misma a la existencia de la luz natural.

5. No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido, por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la región en determinadas épocas del año.

6. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, 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 registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

7. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario laboral tipo u orientativo pactado en este Convenio, que figura en el Anexo XX.

8. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en este Convenio Autonómico o, en su caso, el pactado para el propio centro de trabajo.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 66.- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.**

La jornada de las personas trabajadoras 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 prolongarse 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 67.- TURNOS DE TRABAJO.**

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

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 persona trabajadora 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 periodos 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, la persona trabajadora viene obligada 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 68.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.**

1. Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, por el portavoz de la mayoría, motivada por inclemencias atmosféricas, se abonará a los trabajadores el salario de este Convenio correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la región en determinadas épocas del año.

2. Las personas trabajadoras quedan obligadas, si así lo decide la empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencias en su totalidad, excepto las 8 primeras que se produzcan por tal motivo cada año de vigencia del Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de su comienzo.



3. Las horas trabajadas para recuperar las pérdidas por inclemencias atmosféricas no se computarán para el cálculo de la jornada máxima semanal y tendrán la consideración de horas normales de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que el número de horas trabajadas con la finalidad anteriormente expuesta superase al número de las permitidas, el exceso se pagará como horas extraordinarias.

4. Las demás suspensiones del trabajo no reguladas en este artículo se regirán por la normativa legal que regula los contratos de trabajo y jornada máxima legal. En todo caso, en el supuesto de incidencias atmosféricas, se notificará a los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 69.- ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ANTE LA CONCURRENCIA DE TEMPERATURAS ELEVADAS EXTREMAS DERIVADAS DE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.**

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

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

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

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

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

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

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

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



5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevada extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de 72 horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

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

7. Cuando la AEMET emitiese un "aviso especial" o "excepcional", en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo.

En estos supuestos, la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

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

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70% de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo.

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

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

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

## Artículo 70.- 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 72 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 concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de 6 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 71.- VACACIONES.**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales 21 días deberán ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos 10 días laborables, e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

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

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

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del E.T. que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 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.- En el supuesto de que la empresa no haya elaborado el calendario anual de vacaciones, el personal podrá solicitar sus vacaciones con dos meses de antelación a la fecha de su inicio y la empresa tendrá obligación de contestar dicha solicitud. La solicitud no contestada en el plazo de los 30 días naturales siguientes se entiende concedida.

9. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla salarial del Anexo XIX de este Convenio.

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

## **Artículo 72.- PERMISOS Y LICENCIAS.**

1. La persona trabajadora, previo aviso de al menos 48 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. Si concurre enfermedad grave, se aumentará a cinco días naturales. En uno y otro caso, la persona trabajadora podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los quince días naturales posteriores al parto.

En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España, el permiso por razón de nacimiento o adopción de un hijo 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 hijos, padre, madre y hermanos.

d) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España este permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

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

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.

h) En el supuesto de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días, que le serán descontados de las vacaciones.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

6. Las empresas abonarán a las personas trabajadoras las horas que empleen en consultas médicas, siempre que lo acrediten con el correspondiente justificante, que deberá señalar las horas y teniendo en cuenta el desplazamiento que haya de efectuarse.

## **CAPITULO IX** **MOVILIDAD FUNCIONAL**

### **Artículo 73.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus personas trabajadoras cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que 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 74.- TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR.**

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada 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, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de las personas trabajadoras, 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 75.- TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO INFERIOR.**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel retributivo y función anterior, le corresponda.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todas las personas trabajadoras del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerará, a efectos de dicho cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se le asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de un nivel retributivo superior a aquél por el que se le retribuye.

#### **Artículo 76.- PERSONAL CON DISCAPACIDAD.**

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 personas trabajadoras con discapacidad, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, las personas trabajadoras de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. La persona trabajadora que no esté conforme con su paso a la situación de discapacidad o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### **Artículo 77.- TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL.**

1. Cuando una persona trabajadora, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicada en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del Médico de Empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinada 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 éstas.

2. Si la persona trabajadora no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

### **CAPITULO X** **MOVILIDAD GEOGRAFICA**

#### **Artículo 78.- CONCEPTOS GENERALES.**

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél 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 a la empresa en materia de ordenación del trabajo en el artículo 24 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 de la persona trabajadora, dará lugar al devengo de 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, deberá ser comunicado a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la persona trabajadora afectada, devengando una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco días de dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con la persona trabajadora desplazada.

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% de las percepciones anuales brutas de la persona trabajadora en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas al comenzar el segundo año; el 10% al comenzar el tercer año y el 10% 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 de la persona trabajadora, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

#### **Artículo 79.- PREAVISO, EJECUTIVIDAD E IMPUGNACIÓN DE LA ORDEN DE DESPLAZAMIENTO.**

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

2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 30 días para la incorporación inicial de la persona trabajadora a su nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos la empresa facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de las personas trabajadoras.

3. No se requerirá preaviso cuando la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

#### **Artículo 80.- 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, la persona trabajadora 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 de la empresa.



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 anuales.

#### **Artículo 81.- 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 de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

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

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquélla 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 queda fijado en la Tabla de Complementos no salariales del Anexo XIX, en la suma de 37,39 euros para la dieta completa y de 12,25 euros para la media dieta, respectivamente, durante el año 2022.

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 82.- PLUS DE DISTANCIA.**

El plus de distancia afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, y se abonará al personal que tenga derecho al mismo a razón de 0,30 euros, -conforme se recoge en la Tabla de Complementos no salariales del Anexo XIX-, por kilómetro o fracción superior a 500 metros de recorrido, contados a partir del primero, sin exceder en ningún caso del 50% del salario base correspondiente a la jornada completa, correspondiendo dicho importe al año 2022.

#### **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 de la persona trabajadora, ya abonándole la compensación correspondiente.

#### **Artículo 84.- PRIORIDAD DE PERMANENCIA.**

Tienen prioridad para ser los últimos en verse afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de las personas trabajadoras, 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 del lugar de llegada.

3. La persona trabajadora desplazada deberá facilitar, en cuanto de ella 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.

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, la persona trabajadora no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcida por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

4. Cuando las citadas obras discurren por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias, será de aplicación, en su caso, la dieta del convenio colectivo del lugar de la prestación efectiva de la actividad de la persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras afectadas, será facultad de la empresa, previo informe, en su caso, de los representantes legales de las personas trabajadoras, que deberán emitirlo en el plazo de 15 días, a partir de aquél 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 las personas trabajadoras, 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 el Convenio General del Sector, así como en el presente Convenio Autonómico.

## Artículo 88.- RESIDENCIA HABITUAL.

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

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

3. Los cambios de residencia habitual de la persona trabajadora, 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 ésta.

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 a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora que el centro de procedencia.



## **CAPITULO 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 las personas trabajadoras.
- d) Nacimiento, 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, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años 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 de la persona trabajadora, 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 persona 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 ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra y el contrato indefinido adscrito a obra, en el presente Convenio.
- e) Paralización de la actividad de las personas trabajadoras en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllas 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 47.5 del E.T., en relación con el artículo 51.7 del E.T.

### **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 de la persona trabajadora, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

## **Artículo 92.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS, POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO DE LAS PARTES.**

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

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

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

En caso de que dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

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

## **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, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fijo-discontinuo y otras modalidades de contratación.

## **Artículo 94.- CESES Y RESCISIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

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

a) Durante el período de prueba, las empresas y las personas trabajadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.



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

c) En cuanto al contrato fijo de obra y al contrato fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que de los mismos se efectúa en este Convenio.

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

2. La persona trabajadora que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de siete días naturales, mediante escrito firmado por la persona trabajadora, por duplicado, que éste deberá entregar a la empresa.

En el caso de que la persona trabajadora no cumpliera con este requisito, satisfará a la empresa una indemnización por daños y perjuicios consistente en el importe de los seguros sociales cotizados, por cada día de retraso en el preaviso, que podrá ser retenido del importe de la liquidación de haberes.

#### **Artículo 95.- FINIQUITOS.**

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III 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, que será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

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

#### **Artículo 96.- JUBILACIÓN.**

1. La disposición adicional décima 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, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.



Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de la construcción se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones a la que se hace mención en el artículo 27, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Con todas estas medidas, el sector de la construcción hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula, concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente Convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

7. Se prevé en el presente 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 sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

## **CAPITULO XII** **FALTAS Y SANCIONES.**

### **Artículo 97.- CRITERIOS GENERALES.**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. 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.
3. 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/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o superiores.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que se realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
13. 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.
14. Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
16. No realizar más de tres registros de jornada sin causa que lo justifique.

## Artículo 100.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que puede suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o terceras personas.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.



5. 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 la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otras personas trabajadoras.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. 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 cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. 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.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceras personas.

13. No advertir inmediatamente a sus superiores, a la empresa o a quien la represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17. El 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:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. 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/as 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.

4. 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.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.



9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceras personas, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. 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.

14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. 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 la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.

16. 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.

17. 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:

##### 1º- FALTAS LEVES:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

##### 2º- FALTAS GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

##### 3º- FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrán 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 las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras 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 éste perteneciera, si los hubiese.

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

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellas personas trabajadoras de las que tenga constancia que están afiliadas a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere.

#### **Artículo 103.- OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.**

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



## **TÍTULO II** **REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **Artículo 104.- REPRESENTACIÓN UNITARIA.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados/as 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 la persona trabajadora haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

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

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

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

### **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/as delegados/as 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.

### **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 éstos 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 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial, firmantes del presente Convenio 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 requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial, 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 éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Fijar, conforme a lo establecido en el artículo 53.2 del Convenio General y 44.5 del presente Convenio, 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 ésta solvete 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 éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras 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 del Convenio, 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.

i) Todas aquellas funciones que fuesen necesarias para el correcto funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción y, entre ellas, la de designar a los miembros de la Comisión de Control del mismo.

2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio 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.



VIERNES, 21 DE FEBRERO DE 2025 - BOC NÚM. 36

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 lo referente a la inaplicación de las condiciones de trabajo, regulada en el Capítulo III del Título Preliminar del Convenio General al que se remite el artículo 10 del presente Convenio, 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, 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.

Los procedimientos, así como los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional, se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 73 a 77 del presente Convenio.

## **CAPÍTULO II** **COMISIÓN SECTORIAL DE PRODUCTIVIDAD**

**Artículo 109.- COMISIÓN SECTORIAL DE PRODUCTIVIDAD: constitución, funcionamiento, acuerdos y funciones.**

La Comisión Sectorial de Productividad tendrá su sede en Madrid, y en cuanto a su constitución, funcionamiento, acuerdos y funciones habrá de estarse a lo dispuesto en los artículos 113 a 115 del VII Convenio General del Sector, dado el carácter estatal de la misma.

## **CAPÍTULO III** **COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN** **PROFESIONAL**

**Artículo 110.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL: constitución, funcionamiento, acuerdos y funciones.**

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, de carácter estatal, se rige, asimismo, por lo dispuesto en el artículo 116 del VII Convenio General del Sector.

## **CAPÍTULO IV** **COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 111.- 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 VII Convenio General del Sector.

## **TÍTULO IV** **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**Artículo 112.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

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

CVE-2025-1378



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

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
- e) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

3. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

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

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

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

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

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

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

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

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



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

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

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

## **TÍTULO V** **DE LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA** **CONSTRUCCIÓN**

### **Artículo 113.- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.**

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

2. En cuanto a su financiación y demás cuestiones habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 119 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

## **TÍTULO VI** **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

### **Artículo 114.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.**

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito en el ORECLA.

## **LIBRO II**

### **ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

### **Artículo 115.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Libro II del VII Convenio General del Sector de Construcción vigente (artículos 121 a 239), y que forma con este un todo orgánico e indivisible.

## **LIBRO III**

### **PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

### **Artículo 116.- REGLAMENTO DE ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del VII Convenio General del Sector de Construcción se incorpora como Libro III del presente Convenio el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, aprobado por la Comisión Promotora del Plan de Pensiones del Sector de la Construcción el 19 de junio de 2023, cuyo texto se inserta en el también Libro III del Convenio General, que forma con este un todo orgánico e indivisible.



## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

### **Establecimiento de coeficientes reductores y posibilidad de adelantamiento de la edad de jubilación en el sector**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10, apartado b), del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a la Administración competente el establecimiento de coeficientes reductores, o en su caso, la anticipación de la edad de acceso a la jubilación de las personas trabajadoras afectadas, siempre que ello no comporte para las personas trabajadoras o empresas modificación de las bases o tipos de cotización establecidos con carácter general.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

### **Vigencia de los incrementos económicos**

Los incrementos económicos pactados en el artículo 47 del presente Convenio estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2022, 2023 y 2024, quedando sin efecto hasta la negociación y aprobación de los incrementos salariales que puedan pactarse para el año o años 2025 y/o 2026.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

### **Funciones del vigilante de obra.**

Las funciones, que de acuerdo con la normativa vigente podrá realizar un Vigilante de obra, taller o fábrica, integrado en el GRUPO 2 del área funcional de servicios transversales de la clasificación profesional del presente convenio, consistirán en:

- Información y/o control en los accesos a la obra, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de la obra y ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en el ámbito de la obra, sea de edificación u obra civil.
- Recepción, comprobación de personal, tanto propio como ajeno a la obra, y orientación de los mismos.
- Comprobación de documentos en obra (tarjeta profesional de la construcción, carnés, albaranes u otros documentos).
- Cumplimiento de la normativa interna de las obras donde presten dicho servicio.
- Control de tránsito en el interior de la zona acotada por la obra, así como, si las hubiera, en zonas reservadas o de circulación restringida dentro de la misma en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.
- Comprobación y control del estado y funcionamiento de bienes e instalaciones en general, en obra, para garantizar su conservación y funcionamiento, sobre todo de cara a tener todo en perfecto orden y apto para su funcionamiento en todo momento, y especialmente con la llegada diaria de las personas trabajadoras al centro de trabajo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

### **Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras.**

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

- a) **Concepto y cuantía.**- Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente



Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

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

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

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

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

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

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

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

### **Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas.**

Lo dispuesto en el artículo 153 del Convenio General del Sector respecto de la acreditación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

### **Sistema de cualificación profesional del sector de la construcción.**

Los firmantes entienden que es necesario conocer las necesidades de formación del sector a efectos de dotarlo de una apropiada oferta formativa que cubra la demanda de profesionales. Para ello, con el apoyo técnico y administrativo de la Fundación Laboral de la Construcción, se plantea mejorar la evaluación de necesidades mediante un estudio integrado sectorial de formación y certificación de la profesionalidad cuyo objetivo sería identificar las obsolescencias o ausencias en relación con las unidades de competencia de las cualificaciones del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) y de los certificados de profesionalidad del sector de la construcción.



Asimismo, en los supuestos de competencias relevantes para el sector en las que no exista certificación de carácter oficial, la Fundación Laboral de la Construcción hará una propuesta de un sistema complementario de certificación basado en estándares de procedimiento y evaluación reconocidos a nivel nacional e internacional.

Por último, las partes se comprometen a impulsar la certificación de la profesionalidad de las personas trabajadoras permitiendo su participación en las pruebas de evaluación que se convoquen por los organismos públicos competentes. De este modo, la Comisión Paritaria solicitará, entre otros organismos, al Servicio Público de Empleo competente, la convocatoria de las pruebas de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional que se consideren necesarias de acuerdo con el artículo 10.5 del Real Decreto 1224/2009, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, o normativa vigente de aplicación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA**

##### **Modificación de disposiciones legales relativas a planes y fondos de pensiones.**

En el supuesto de modificación de disposiciones legales relativas a planes y fondos de pensiones, que afectase, directa o indirectamente, al régimen, sistema o diferenciación de contribuciones empresariales a realizar por las entidades promotoras al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional séptima del Convenio General del Sector.



## ANEXOS

### ANEXO I CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
  - Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
  - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
  - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
  - Regeneración de playas.
  - Movimiento de tierras.
  - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
  - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
  - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
  - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal, y ocupado la mayor parte de su jornada laboral, de construcción y obras públicas por ser ésta la actividad principal o nuclear que se lleve a cabo en el correspondiente centro de trabajo o contrata.
  - La confección de cañizos y cielos rasos.
  - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
  - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
  - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
  - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
  - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
  - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
  - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
  - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
  - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
  - Gestión de residuos en obra.
  - Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
  - Trabajos de montaje refractario y de pavimento.



b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado 1.b) del artículo 2 del presente Convenio.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado 1.c) del artículo 2 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado 1.d) del artículo 2 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todas aquellas personas trabajadoras empleadas en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado 1.e) del artículo 2 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

f) Empresas dedicadas a la fabricación y ensamblaje de conjuntos, sistemas y elementos constructivos industrializados de diferentes funciones, tipologías, materiales y grados de ejecución, mediante procesos productivos de cualquier índole y nivel de industrialización, ejecutados fuera de obra y que posteriormente se transportan e instalan en obras de construcción, o realizados dentro del recinto propio de la obra.

## **ANEXO II** **MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA**

EMPRESA \_\_\_\_\_

TRABAJADOR/A \_\_\_\_\_

CATEGORÍA \_\_\_\_\_

De conformidad con lo estipulado en la Disposición Transitoria Primera del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, la persona trabajadora acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " \_\_\_\_\_ " a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0 \_\_\_\_\_

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

La persona trabajadora,

La empresa,

CVE-2025-1378



**ANEXO III**  
**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL**

Nº .....

**RECIBO DE FINIQUITO**

D./D<sup>a</sup>.....que ha trabajado en la Empresa..... desde ..... hasta.....con la categoría de..... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de .....euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

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

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

La persona trabajadora,

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

(1) Sí o NO

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

Expedido por .....

Fecha de Expedición .....

**SELLO Y FIRMA**

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



VIERNES, 21 DE FEBRERO DE 2025 - BOC NÚM. 36

## **ANEXO IV** **FORMATO DE LA TARJETA PROFESIONAL DE LA** **CONSTRUCCIÓN**

### **ESPECIFICACIONES DE LA TARJETA**

- Tarjeta PVC
- Banda magnética de baja coercitividad
- Fondo de la Tarjeta en color azul, texto en blanco
- Holograma con logo de la FLC
- Código QR

### **ELEMENTOS DE LA TARJETA**

**Anverso**



**Reverso**



CVE-2025-1378



## ANEXO V FORMULARIO DE SOLICITUD/RENOVACIÓN

Ejemplar para el interesado / Ejemplar para el punto de tramitación

**FORMULARIO DE SOLICITUD**

**TPC**  
 Tarjeta Profesional  
 de la Construcción

TRABAJADOR EN RÉGIMEN GENERAL   
 TRABAJADOR AUTÓNOMO   
 PROFESIONAL COLEGIADO

Nº de expediente

Por favor, rellene este formulario con letras mayúsculas Fecha / /

---

**Datos personales del solicitante**

DNI o NIE  N° de la Seguridad Social

Nombre:  Apellidos

Fecha de nacimiento / /  País de nacimiento  Sexo  Teléfono/Móvil

Domicilio Habitual  Nº  Bloque

Escalera  Piso  Puerta  Localidad  Provincia

Código Postal  Dirección de correo electrónico

Desea recibir información a través de: Correo electrónico  SMS  Ambos

---

**Historial profesional**

Empresa

Fecha alta / /  Fecha baja / /  Código Puesto de Trabajo  Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta / /  Fecha baja / /  Código Puesto de Trabajo  Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta / /  Fecha baja / /  Código Puesto de Trabajo  Código Categoría Profesional

---

**Formación en materia de prevención de riesgos laborales**

Título del curso / Entidad formadora	Fecha inicio	Fecha finalización
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>

---

**Otra formación**

Curso / Titulación	Fecha inicio	Fecha finalización
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>

---

**Reconocimiento médico**

Entidad  Fecha / /

/ /

En  a  de  de

Firma del/de la solicitante





## ANEXO VII

### **LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJOS Y/O TRABAJOS ASOCIADOS A ESTOS PUESTOS DE TRABAJOS LIMITADOS PARA LA REALIZACIÓN DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN POR MOTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD Y JUSTIFICACIÓN DE SU LIMITACIÓN, ABSOLUTA O RELATIVA**

A. Construcción y obras públicas: apartado a) del Anexo I del CGSC y de este propio Convenio:

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado Capataz.
2. Jefe de Laboratorio.
3. Artillero.
4. Cantero.
5. Marmolista.
6. Montador aparatos elevación.
7. Montador de andamios.
8. Pocero.
9. Soldador estructuras metálicas.
10. Soldadores y oxicortadores.
11. Tejeros.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo obra.
2. Auxiliar de laboratorio.
3. Auxiliar de topografía.
4. Jefe de Obra.
5. Mecánico.
6. Técnico de prevención en obra.
7. Topógrafo.
8. Albañil.
9. Carpintero aluminio, metal y PVC.
10. Carpintero de madera.
11. Cerrajero.
12. Chapista industrial.
13. Colocador de pavimentos ligeros.
14. Colocador de prefabricados.
15. Colocador de techos técnicos.
16. Conductor de camión.
17. Cristaleros.
18. Electricista.
19. Encofrador.
20. Escayolista/yesista.
21. Ferrallista.
22. Fontanero.
23. Gruista.
24. Implantador de medidas de seguridad.
25. Instalador calefacción y ACS.
26. Instalador de gas.
27. Instalador de impermeabilizaciones.
28. Mampostero.
29. Mantenedor/mecánico industrial.
30. Montador de estructuras metálicas.
31. Operador de maquinaria.
32. Pintor señalista OC.
33. Pintor/empapelador.
34. Pulidor abrillantador suelos.
35. Revocador revestidor/estuquista.
36. Solador alicatador.
37. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:



1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- B. Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas: apartado b) del Anexo I del CGSC y de este propio Convenio:

Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encargado y capataz.
2. Jefe COEX y Jefe de Operaciones.
3. Oficial 1ª, 2ª, ayudante de oficio, peón especializado, de conservación y mantenimiento.
4. Personal de vigilancia y seguridad.
5. Responsable de almacén.
6. Piloto.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- C. Canteras, areneras y graveras: apartado c) del Anexo I del CGSC y de este propio Convenio:

- Canteras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado.
2. Operadores de maquinaria de perforación, voladura, corte y aserrado de bloques.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Jefe de cantera/ingeniero de producción/ingeniero de mantenimiento.
2. Operador de acabado o tratamientos/operador de elaboración.
3. Operador de grúa.
4. Operador de maquinaria de arranque, carga o viales/operador de maquinaria de transporte/operador de carreterilla elevadora.
5. Operadores de mantenimiento eléctrico y mecánico.
6. Vigilante.



VIERNES, 21 DE FEBRERO DE 2025 - BOC NÚM. 36

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- Areneras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.
2. Molinero.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo.
2. Ensacador/personal de carga.
3. Jefe de planta/director de operaciones.
4. Mecánico/calderero/eléctrico.
5. Peón.
6. Personal de dragas.
7. Personal de secadero/personal de lavadero.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- Graveras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.
2. Molinero.
3. Soldador.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

CVE-2025-1378



2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Basculista.
2. Conductor/palista.
3. Jefe de planta.
4. Mecánico/electricista/electromecánico.
5. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

D. Obras marítimas: apartado d) del Anexo I del CGSC y de este propio Convenio:

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Buzo

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encofradores, ferrallistas y operarios que intervienen en la puesta en obra del hormigón para la fabricación de cajones en diques flotantes y la ejecución de la superestructura de diques y muelles.
2. Mecánico y electricista de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares y diques flotantes.
3. Operador de draga.
4. Operador de maquinaria sobre pontonas.
5. Patrón, marinero y contramaestre de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares, remolcadores y diques flotantes.
6. Resto de actividades realizadas en obras marítimas.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

E. Comercio de construcción mayoritario y exclusivista: apartado e) del Anexo I del CGSC y de este propio Convenio:

Permitidos en todos los puestos de trabajo.



## ANEXO VIII

### A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL/ESTATAL INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ACTA DE DESACUERDO

Datos de la Empresa  
Nombre o razón social  
CIF                      Domicilio social  
Localidad                      Código Postal  
Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La Empresa ..... y su Representación de las Personas Trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las Personas Trabajadoras junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de las Personas Trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

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

Firmado  
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado  
Empresa



**ANEXO IX**

**A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL/ESTATAL  
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO  
ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa  
Nombre o razón social  
CIF                      Domicilio social  
Localidad              Código Postal  
Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La Empresa ..... y su Representación de las Personas Trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las Personas Trabajadoras y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de las Personas Trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

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

Firmado  
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado  
Empresa



## ANEXO X

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

- I. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:
1. **Gestión técnica, diseño y planificación.**  
  
Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.
  2. **Producción y actividades asimiladas.**  
  
En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.
  3. **Servicios transversales.**  
  
En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:
    - a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.
    - b) Calidad.
    - c) Medio ambiente.
    - d) Prevención de riesgos laborales.
    - e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)
- II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.
- III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:
1. **Criterios generales:** características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
  2. **Formación:** se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.
  3. **Tareas:** se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.
- IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:
- **GRUPO 1**  
  
**CRITERIOS GENERALES**  
En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Las personas trabajadoras enmarcadas en el presente grupo profesional no tienen ninguna otra persona trabajadora a su cargo.  
**FORMACIÓN**  
Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.



## TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
  2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
  3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaleas, etc.).
  4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
  5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
  6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
  7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.
- Área de servicios transversales
  1. Realización de recados y encargos.
  2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

## ● **GRUPO 2**

### CRITERIOS GENERALES

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen personas trabajadoras a su cargo.

### FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

## TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
  2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
  3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
  4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dúmpner-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
  5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).
- Área de servicios transversales
  1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
  2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.



3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

• **GRUPO 3**

CRITERIOS GENERALES

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.
- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.
  2. Interpretar planos y croquis sencillos.
  3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
  4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
  5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.
- Área de servicios transversales
  1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
  2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
  3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
  4. Grabar datos en los sistemas informáticos.
  5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
  6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
  7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

• **GRUPO 4**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que, dependiendo de otras de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.



## FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

## TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
  2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
  3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica, así como las indicaciones de su superior.
  4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la "cuadrilla" a pie de tajo.
  5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
  6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
  7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
  8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.
  9. Operar grúas torre y grúas móviles autopropulsadas, estando en posesión de los carnés habilitantes que se regulan en los Reales Decretos 836/2003, de 27 de junio, y 837/2003, de 27 de junio.
- Área de servicios transversales
  1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
  2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
  3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
  4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
  5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
  6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
  7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

## ● **GRUPO 5**

### CRITERIOS GENERALES

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de personas trabajadoras de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos



planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

## FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

## TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
  2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
  3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
  4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
  5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
  6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.
  7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.
- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
  2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
  3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
  4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
  5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
  6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.
- Área de servicios transversales
  1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
  2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
  3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.



4. Supervisar y controlar los procesos realizados por personas trabajadoras de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.
5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de personas trabajadoras que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.
7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

● **GRUPO 6**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de las personas trabajadoras a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
  2. Realizar mediciones y planos topográficos.
  3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
  4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.
- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad, así como de seguridad y salud laboral.
  2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
  3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
  4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
  5. Planificar y organizar la obra.
  6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
  7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.
- Área de servicios transversales
  1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.



2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
3. Organizar y gestionar las compras, así como la dotación de bienes y servicios.

● **GRUPO 7**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo las personas trabajadoras que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria (licenciados, arquitectos e ingenieros, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo, o grado o máster universitario, conforme la nomenclatura empleada en la actualidad) y experiencia profesional.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
  2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.
  3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.
  4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.
- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.
  2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
  3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.
- Área de servicios transversales
  1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
  2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
  3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

● **GRUPO 8**

CRITERIOS GENERALES

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.



## FORMACIÓN

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

## TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- o Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
  2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
  3. Diseñar y dirigir la política comercial.
  4. Diseñar y dirigir la política financiera.



## ANEXO XI

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos			
GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 1		<p><b>Peón ordinario.</b> Nivel XII.</p> <p><b>Aprendices.</b> Niveles XII, XIII y XIV.</p>	<p><b>Personal servicio limpieza.</b> Nivel XII.</p> <p><b>Botones.</b> Nivel XIII y XIV.</p> <p><b>Pinches.</b> Nivel XIII y XIV.</p> <p><b>Ordenanza.</b> Nivel X. <b>Porteros.</b> Nivel X.</p>
GRUPO 2	<p><b>Calcador.</b> Nivel IX.</p> <p><b>Aspirante.</b> Nivel XIII.</p>	<p><b>Ayudante de oficio.</b> Nivel X.</p> <p><b>Peón especializado.</b> Nivel XI.</p> <p><b>Ayudante de práctico en topografía.</b> Nivel IX.</p> <p><b>Especialistas de 2ª.</b> Nivel XI.</p> <p><b>Ayudante de oficio (varios).</b> Nivel IX.</p> <p><b>Adoquinadores y emparedadores.</b> Nivel X.</p> <p><b>Ayudante de maquinista.</b> Nivel IX.</p> <p><b>Marinero motorista.</b> Nivel IX.</p>	<p><b>Conserje.</b> Nivel IX.</p> <p><b>Vigilante de obra, taller o fábrica.</b> Nivel X.</p> <p><b>Vendedor.</b> Nivel IX.</p> <p><b>Almacenero.</b> Nivel X.</p> <p><b>Dependientes de economatos</b> (según rdenanza se registrarán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel.</p> <p><b>Aspirante (de laboratorio).</b> Nivel XIII.</p>
GRUPO 3	<p><b>Auxiliar de organización.</b> Nivel IX.</p>	<p><b>Oficial de 2ª de oficio.</b> Nivel IX.</p> <p><b>Especialistas de 1ª.</b> Nivel X.</p> <p><b>Maquinista de segunda.</b> Nivel VIII.</p> <p><b>Oficial de 2ª (varios).</b> Nivel IX.</p> <p><b>Ayudante entibador.</b> Nivel VIII.</p>	<p><b>Auxiliar administrativo.</b> Nivel IX.</p> <p><b>Auxiliar de laboratorio.</b> Nivel X.</p> <p><b>Viajantes.</b> Nivel VII.</p> <p><b>Corredor de plaza.</b> Nivel VIII.</p> <p><b>Cobrador.</b> Nivel X.</p>



<b>GRUPO 4</b>	<p><b>Delineante de 1ª.</b> Nivel VI.  <b>Delineante de 2ª.</b> Nivel VII.  <b>Técnico de organización de 1ª.</b> Nivel VI.  <b>Técnico de organización de 2ª.</b> Nivel VII.  <b>Inspector de control, señalización y servicios.</b> Nivel VIII.</p>	<p><b>Oficial de 1ª de oficio.</b> Nivel VIII.  <b>Capataz.</b> Nivel VII.  <b>Práctico en topografía de 2ª.</b> Nivel VII.  <b>Especialista de oficio.</b> Nivel VII.  <b>Modelista.</b> Nivel VII.  <b>Encargado de obra</b> (en general y de obra pública). Nivel VI.  <b>Patrón dragador.</b> Nivel VI.  <b>Patrón de puerto.</b> Nivel VII.  <b>Maquinista de primera.</b> Nivel VII.  <b>Gruista</b> (grúas torre y grúas móviles autopropulsadas). Nivel VII  <b>Capataz de maniobra.</b> Nivel VII.  <b>Capataz asentador de vías.</b> Nivel VII.  <b>Maquinistas de primera de locomotora.</b> Nivel VIII.  <b>Cantero de primera.</b> Nivel VIII.  <b>Barrenero –picador.</b> Nivel VIII.  <b>Oficial de 1ª.</b> (varios) Nivel VII.  <b>Adornista.</b> Nivel VII.  <b>Entibador.</b> Nivel VII.  <b>Especialistas barreneros.</b> Nivel VII.  <b>Buzo.</b> Nivel VII.  <b>Contraamaestre.</b> Nivel VII.</p>	<p><b>Oficial administrativo de 1ª.</b> Nivel VI.  <b>Oficial administrativo de 2ª.</b> Nivel VIII.  <b>Analista de segunda.</b> Nivel VIII.  <b>Encargado de sección</b> (Laboratorio). Nivel IV.  <b>Jefe de almacén.</b> Nivel IX.</p>
<b>GRUPO 5</b>	<p><b>Delineante superior.</b> Nivel V.  <b>Jefe de sección de organización de 1ª.</b> Nivel III.  <b>Jefe de sección de organización de 2ª.</b> Nivel V.</p>	<p><b>Escultor de piedra y mármol.</b> Nivel VI.  <b>Práctico en topografía de 1ª.</b> Nivel VI.  <b>Ayudante de obra.</b> Nivel IV.  <b>Jefe o encargado de sección o taller.</b> Nivel VI.  <b>Encargado general de obra.</b> Nivel V.  <b>Maestros industriales.</b> Nivel IV.</p>	<p><b>Analista de primera.</b> Nivel VII.  <b>Jefe administrativo de 2ª.</b> Nivel V.  <b>Jefe de compras.</b> Nivel V.</p>



<b>GRUPO 6</b>	<p>Se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria. Nivel III.</p> <p>Titulados de Grado universitario. Nivel III.</p> <p>Titulados de Máster universitario. Nivel III.</p> <p>Titulados medios/ Diplomados. Nivel III.</p> <p>Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III.</p> <p>Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III.</p> <p>Profesores mercantiles. Nivel III.</p>	<p>Encargado general. Nivel IV.</p> <p>Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.</p>	<p>Jefe de personal. Nivel IV.</p> <p>Jefe administrativo de 1ª. Nivel III.</p> <p>Ayudantes técnicos sanitarios/Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV.</p> <p>Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI.</p> <p>Graduados sociales. Nivel III.</p> <p>Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.</p>
<b>GRUPO 7</b>	<p>Se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional. Nivel II.</p> <p>Titulados de Grado universitario. Nivel II.</p> <p>Titulados de Máster universitario. Nivel II.</p> <p>Titulados superiores. Nivel II.</p> <p>Arquitectos superiores. Nivel II.</p> <p>Ingenieros superiores. Nivel II.</p> <p>Actuarios de seguros. Nivel II.</p> <p>Licenciados. Nivel II.</p> <p>Intendentes mercantiles. Nivel II.</p> <p>Doctores. Nivel II.</p>		
<b>GRUPO 8</b>	<p>Personal directivo. Nivel I.</p> <p>Directores generales. Nivel I.</p> <p>Director. Nivel I.</p> <p>Gerentes de empresa. Nivel I.</p> <p>Subdirector general. Nivel I.</p> <p>Inspector general. Nivel I.</p> <p>Secretario general. Nivel I.</p>		



## **ANEXO XII**

### **FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **Apartado 1**

##### **Primer Ciclo. Formación inicial.**

#### **I. Contenido formativo para formación inicial.**

El contenido formativo para la formación inicial, cuyo módulo tendrá una duración mínima de ocho horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.
- B. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.
- Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.
  - Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.)
  - Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.). Señalización.
  - Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.
- C. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
- Procedimientos generales.
  - Plan de actuación.
- D. Derechos y obligaciones.
- Participación, información, consulta y propuestas.
- E. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

#### **Apartado 2**

##### **Segundo Ciclo. Formación por puesto de trabajo o por oficio**

#### **I. Contenidos formativos por puesto de trabajo**

##### **1.- Formación para personal directivo de empresa.**

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de una obra, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.
2. El contenido formativo para directivos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de diez horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.



- La seguridad del producto.
- El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
- Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total.
- Las auditorías internas.

B. Obligaciones y responsabilidades.

- Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C. Organización y planificación.

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la prevención.
- Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
- Modalidades preventivas.

D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.

- Los costes de los accidentes de trabajo.
- Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E. Legislación y normativa básica en prevención.

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.

F. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

**2.- Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución.**

1. Los responsables de obra, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión que influyan negativamente en los procesos sucesivos.
2. El contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución, cuyo módulo tendrá una duración mínima de veinte horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.

- Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

B. Obligaciones y responsabilidades.

- Funciones, obligaciones y responsabilidades

C. Técnicas preventivas.

- Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicología y formación.



D. Estudios y planes de seguridad y salud.

- Contenidos exigibles
- Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.

E. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.

- Detección del riesgo.
- Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.
- Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes de seguridad, barandillas, medios auxiliares, etc.).
- Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador designado).

F. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.
- Técnicas de comunicación.
- Técnicas de trabajo en equipo.
- Análisis de problemas y toma de decisiones.

G. Órganos y figuras participativas.

- Inspecciones de seguridad.
- Coordinador en materia de seguridad y salud.
- Trabajador/a designado/a.
- Delegado/a de prevención.
- Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
- Administraciones autonómicas.
- Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.

H. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

- Comité de seguridad y salud.
- La importancia de la formación e información de las personas trabajadoras.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

I. Legislación y normativa básica de prevención.

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.

J. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

**3.- Formación para mandos intermedios.**

1. La comunicación entre los técnicos de ejecución y las personas trabajadoras pasa, por regla general, por los mandos intermedios. Es por tanto muy importante que éstos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada unidad de obra a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.
2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de veinte horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:



- A. Integración de la prevención en la producción.
- Los riesgos en las diferentes fases de la obra.
  - Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.
- B. Obligaciones y responsabilidades.
- Funciones, obligaciones y responsabilidades.
- C. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
- Comunicación de las órdenes de trabajo.
  - Detección y evaluación básica de riesgos.
- D. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.
- Riesgos en la construcción.
  - Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.
- E. Plan de seguridad y salud.
- Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.
  - Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).
- F. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
- Riesgos específicos (demoliciones, excavaciones, estructura, albañilería, etc.).
- G. Coordinación de las subcontratas.
- Interferencias entre actividades.
  - Planificación.
- H. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
- Conocimientos básicos, objetivos y funciones.
- I. Órganos y figuras participativas.
- Inspecciones de seguridad.
  - Coordinador en materia de seguridad y salud.
  - Trabajador/a designado/a.  
Delegado/a de prevención.  
Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
  - Administraciones autonómicas.
  - Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.
- J. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.



#### 4.- Formación para delegados/as de prevención.

1. El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. El contenido formativo para delegados/as de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de setenta horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

##### A. Trabajo y salud.

- Relación entre trabajo y salud.
- Conceptos básicos.
- Trabajo y medio ambiente.
- Conceptos básicos de medio ambiente.

##### B. Fundamentos de la acción preventiva.

- Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.
- Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Consulta y participación de las personas trabajadoras. Los/as delegados/as de prevención.
- Factores de riesgo.
- Técnicas preventivas.

##### C. Organización y gestión de la prevención en la empresa.

- La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Gestión y organización de la prevención.
- Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
- Responsabilidades y sanciones.
- Capacidad de intervención de los/as delegados/as de prevención.

##### D. Formación específica en función del área de actividad.

- Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
- Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.

##### E. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

#### 5.- Formación para administrativos.

1. El sector de la construcción agrupa a un número considerable de personas trabajadoras que desempeñan su actividad en las propias obras de construcción. En consecuencia, se hace muy necesaria la formación de este colectivo en el ámbito preventivo, tanto con el fin de tener un control del personal que en cada momento se encuentre en el centro de trabajo y conocer los requisitos que en esta materia deben cumplir las diferentes empresas que participan en la ejecución de una obra, como para que adquieran conocimientos sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y las medidas preventivas que se han aplicar para la eliminación o minimización de los mismos.
2. El contenido formativo para administrativos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de veinte horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:



A. Definición de los trabajos.

- Labor del secretario del comité de seguridad y salud u otros órganos conjuntos de coordinación.
- Conocimiento documental. Sus procedimientos.
- Control documental (apertura de centro de trabajo, documentación a aportar por los subcontratistas, seguimiento de la vigilancia de la salud, etc.).

B. Técnicas preventivas.

- Conocimientos básicos sobre los medios de protección colectiva y los equipos de protección individual.
- Pantallas de visualización.
- Medidas de emergencia. Conocimientos básicos.
- Primeros auxilios, mantenimiento de botiquín, etc.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Mobiliario adecuado frente a los riesgos posturales y ergonómicos, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo.
- Documentación necesaria y mantenimiento del panel informativo de obra.

E. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Divulgación y participación.
- Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

## II. Contenidos formativos por oficio

A) Parte común.

El contenido formativo de la parte común, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 14 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Técnicas preventivas.

- Medios de protección colectiva.
- Equipos de protección individual.
- Señalización.

2. Medios auxiliares, equipos y herramientas empleados habitualmente en las obras de construcción.

3. Verificación, identificación y vigilancia del lugar del trabajo y su entorno.

- Riesgos generales en las obras de construcción.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.



4. Interferencia entre actividades.
  - Actividades simultáneas o sucesivas.
5. Derechos y obligaciones.
  - Marco normativo general y específico.
  - Organización de la prevención de riesgos laborales.
  - Participación, información, consulta y propuestas.
  - Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta

6. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

B) Parte específica.

El contenido formativo de cada una de las partes específicas, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1.) Contenido formativo específico para albañilería.

1.- Definición de los trabajos.

- Fachadas (fábrica de ladrillo y revestimiento de cemento).
- Distribución interior (tabiquería).
- Materiales (cerámicos, cartón-yeso, escayola, ...).

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares: andamios, plataformas de trabajo, ...
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

2.) Contenido formativo específico para trabajos de demolición y rehabilitación.

1.- Definición de los trabajos.

- Demoliciones (estructuras, cerramientos, cubiertas, etc.).
- Desescombrado (interior, por fachada, ...).
- Rehabilitaciones.
- Fachadas de cáscara.
- Distribución interior e instalaciones.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, tolvas de desescombro).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.



- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

3.) Contenido formativo específico para encofrados.

1.- Definición de los trabajos.

- Sistemas de encofrado (forjados, muros, vigas, pilares, escaleras, etc.).  
Materiales utilizados. Montaje y desmontaje.
- Técnicas de hormigonado (bomba, cuba, canaleta, etc.).
- Vibrado.
- Procedimientos de trabajo.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, torretas de hormigonado, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.  
Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

4.) Contenido formativo específico para ferrallado.

1.- Definición de los trabajos.

- Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.
- Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.  
Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).



5.) Contenido formativo específico para revestimiento de yeso.

1.- Definición de los trabajos.

- Aplicación sobre paramento horizontal y vertical.
- Fabricación de la pasta de yeso.
- Técnicas de aplicación (proyectado, maestreado, a buena vista, etc.).

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

6.) Contenido formativo específico para electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta tensión y baja tensión.

1.- Definición de los trabajos.

- Previsión de las necesidades de los diferentes equipos eléctricos.
- Líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alta y baja tensión.
- Centros de transformación.
- Subestaciones.
- Montaje y mantenimiento eléctrico industrial y edificación.
- Instalaciones provisionales de obra.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (plataformas elevadoras, andamios, escaleras de mano, máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- RD 614/2001.
- Manipulación manual de cargas.
- Trabajos en altura.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Utilización de líneas de vida, verticales y horizontales, en los distintos tipos de anclaje y estructuras.

7.) Contenido formativo específico para fontanería e instalaciones de climatización.

1.- Definición de los trabajos.

- Instalaciones provisionales de obra.
- Bajantes.



- Instalación colgada.
- Instalaciones en locales (servicios, cocinas, baños, etc.).
- Urbanizaciones, pozos, arquetas, etc.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Trabajos en altura.
- Trabajos en espacios confinados.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Materiales con amianto: identificación y retirada previa.
- Trabajos de soldadura.

8.) Contenido formativo específico para revestimientos exteriores.

1.- Definición de los trabajos.

- Chapados y revestimientos.
- Escaleras.
- Fachadas ventiladas.
- Estructuras auxiliares.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

9.) Contenido formativo específico para pintura.

1.- Definición de los trabajos.

- Pintura en exterior e interior.
- Técnicas de aplicación.
- Pinturas especiales.
- Preparación de soportes.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.



- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

10.) Contenido formativo específico para solados y alicatados.

1.- Definición de los trabajos.

- Colocación de revestimientos interiores y exteriores. Solados de grandes dimensiones.
- Revestimientos continuos
- Pavimentos especiales.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

11.) Contenido formativo específico para aparatos elevadores.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos de máquinas y equipos, componentes principales. Grúa torre, grúa móvil autopropulsada, montacargas, maquinillo, plataformas de elevación móviles, manipuladora telescópica, etc.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (útiles de la máquina o del equipo de trabajo).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Estrobo de la carga.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, sistemas de elevación, documentación, etc.
- Interferencias entre actividades.
- Interferencias con otras máquinas.
- Protocolos de actuación de los operadores en caso de interferencias.
- Señalización).



12.) Contenido formativo específico para vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos de máquinas. Maquinaria de transporte camión, dumper, maquinaria de movimiento de tierras y compactación: bulldozer, pala cargadora, retroexcavadora, motoniveladora, «jumbo», entendedora/compactadora asfáltica, etc.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares (Útiles de la máquina o del equipo de trabajo, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Interferencias entre máquinas.
- Señalización y tránsito.

13.) Contenido formativo específico para operadores de equipos manuales.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos de equipos. Tronzadora, cortadora de mesa (madera y material cerámico), radial, guillotina, pulidora, martillos neumáticos etc.
- Procedimientos de trabajo.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas:
  - a) Útiles de la máquina o del equipo de trabajo.
  - b) Riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.
- Aspectos ergonómicos.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Conexiones eléctricas y mecánicas.
- Ventilación del lugar de trabajo. Exposición al ruido.
- Señalización.



14.) Contenido formativo específico para trabajos de aislamiento e impermeabilización.

1.- Definición de los trabajos.

- Conceptos y principios básicos.
- Materiales aislantes. Características y formas de presentación.
- Productos de impermeabilización. Tipos y características.
- Técnicas y procedimientos de instalación o aplicación del material aislante (cerramientos verticales, cubiertas, divisiones interiores, techos, suelos, conducciones, etc.).
- Técnicas de impermeabilización (cubiertas, cerramientos verticales, elementos enterrados, depósitos, etc.).

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

15.) Contenido formativo específico para montaje de estructuras tubulares.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos de estructuras tubulares y sus características (andamios, torres, cimbras, apuntalamientos, etc.).
- Procesos de montaje, desmontaje y modificación.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Instrucciones de montaje y desmontaje.
- Condiciones de resistencia y estabilidad (cargas admisibles, apoyos, arriostramientos, estabilizadores, etc.).
- Medidas de seguridad frente a las condiciones meteorológicas adversas.
- Equipos, útiles de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Dispositivos de seguridad y de protección asociados a la estructura tubular.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento). Utilización de equipos de protección individual anticaídas.
- Manipulación manual de cargas.



16.) Contenido formativo específico para operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.

1.- Definición de los trabajos.

- Descripción y características de las instalaciones y de la maquinaria.
- Proceso de machaqueo y clasificación de áridos.
- Mezclas asfálticas. Tipos y proceso de fabricación.
- Confección de hormigón.
- Tareas de control y mantenimiento.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc. Pequeñas averías eléctricas y mecánicas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

17.) Contenido formativo específico para trabajos de estabilización de explanadas y extendido de firmes.

1.- Definición de los trabajos.

- Explanadas. Tipos de terrenos: características y comportamiento.
- Subbases, firmes y pavimentos. Tipos.
- Proceso de ejecución: comprobación y preparación de la superficie de asiento, aportación del material, extendido y nivelación, riego, compactación y fratasado, en su caso.
- Maquinaria empleada (descripción y características): extendedoras, compactadoras, fratasadoras, etc.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Afección a la circulación de las vías públicas. Señalización de obras.



18.) Contenido formativo específico para colocación de materiales de cubrición.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos de cubiertas.
- Materiales de cubrición: tejas, piezas de pizarra, chapas o paneles de acero o de aleaciones ligeras, placas de material sintético, etc.
- Sistemas de colocación y sujeción.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

19.) Contenido formativo específico para trabajos de conservación y explotación de carreteras.

1.- Definición de los trabajos.

- Conceptos básicos sobre carreteras. Tramos especiales (túneles, viaductos, etc.). Equipamiento e instalaciones
- Aspectos generales de conservación y explotación. Operaciones y actividades.
- Vialidad. Actuación frente a emergencias e incidencias.
- Seguridad vial. Señalización y balizamiento. Alumbrado.
- Vialidad invernal.
- Maquinaria y equipos de conservación. Descripción y características.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Afección a la circulación de las vías públicas. Señalización de obras.



20.) Contenido formativo para trabajos específicos de ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.

1.- Definición de los trabajos.

- Técnicas de excavación (mecánicas, mineras, voladuras, etc.).
- Tipos de terrenos. Características y comportamiento.
- Sistemas de sostenimiento o estabilización (entibación, gunitado, bulonado, etc.).
- Maquinaria empleada (excavadoras, tuneladoras, rozadoras, ensanchadoras, perforadoras, gunitadoras, etc.).

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Equipos, útiles de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones de la maquinaria empleada, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
- Manipulación manual de cargas.
- Características y comportamiento del terreno.
- Sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad. Frases H y P, ...).
- Interferencias y servicios afectados (líneas aéreas, canalizaciones subterráneas, zonas colindantes, etc.).

21.) Contenido formativo específico para trabajos de cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones.

1.- Definición de los trabajos.

- Cimentaciones especiales (pilotes y micropilotes, muros pantalla, anclajes, consolidaciones, inyecciones, etc.). Técnicas de ejecución.
- Sondeos y perforaciones. Técnicas (percusión, rotación, rotopercusión, etc.).
- Tipos de terrenos. Características y comportamiento.
- Maquinaria empleada. Características, componentes principales y funcionamiento.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).



- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Interferencias y servicios afectados (líneas aéreas, canalizaciones subterráneas, construcciones colindantes, etc.).

22.) Contenido formativo específico para construcción y mantenimiento de vías férreas.

1.- Definición de los trabajos.

- Actividades ferroviarias (trabajos previos; puesta en obra de balasto, traviesas y carriles; bateo, alineación, perfilado y desgarnecido de la vía; montaje de catenaria, electrificación e instalaciones de seguridad y comunicaciones; etc.).
- Tipos de máquinas y equipos (dresina, perfiladora, bateadora, estabilizador dinámico, desgarnecedora, tren de renovación rápida, pórticos, maquinaria bivial, castillete de catenaria, extendedora de balasto, maquinaria ligera de vía).

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Señalización específica.
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Interferencias y servicios afectados (circulación ferroviaria, catenaria eléctrica, carreteras, etc.).
- Control y vigilancia de los trabajos. Piloto de seguridad.

23.) Contenido formativo específico para trabajos marítimos.

1.- Definición de los trabajos.

- Obras marítimas (construcción y reparación de muelles, diques, pantalanos, emisarios submarinos, regeneración de playas, etc.). Trabajos y proceso de ejecución (trabajos preliminares, dragados, voladuras submarinas, tratamientos de mejora de fondos, rellenos, fabricación y transporte de cajones, ejecución de espaldones, losas, vigas cantil, etc.).
- Actividades subacuáticas.
- Maquinaria empleada (equipos de precarga, vibración profunda, compactación dinámica, inyección o instalación de drenes, dragas, gánguiles, pontonas, cabrias, cajoneros, etc.). Descripción, características y funcionamiento.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Salvamento marítimo.
- Condiciones meteorológicas y de la mar: viento, niebla, marea, oleaje, corrientes marinas, etc.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.



- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Interferencias con la navegación marítima.

24.) Contenido formativo específico para trabajos de redes de abastecimiento y saneamiento y pocería.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos de redes de abastecimiento y saneamiento.
- Tipos de terrenos. Características y comportamiento.
- Proceso de ejecución (perforación, apertura de zanjas, entibado, montaje y unión de elementos, relleno de la zanja, compactación, etc.).
- Trabajos de mantenimiento, reparación, rehabilitación y renovación de redes.
- Equipos de trabajo más comunes.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas. Entibaciones y sistemas de sostenimiento.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).
- Características y comportamiento del terreno, espacios confinados, servicios afectados, construcciones colindantes, etc.

25.) Contenido formativo específico para montaje de prefabricados de hormigón en obra.

1.- Definición de los trabajos.

- Elementos prefabricados de hormigón. Tipos (pilares, vigas, placas, pórticos, dovelas, bóvedas, muros, paneles, etc.), características y aplicaciones (estructuras, cerramientos, etc.).
- Procedimientos y técnicas de puesta en obra (manipulación, colocación, sujeción o unión).

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).



- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

26.) Contenido formativo específico operario de taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos de piedras industriales y naturales. Aplicaciones (obras de sillería, aplacados, pavimentos y empedrados, decoración, etc.).
- Operaciones de tratamiento y transformación (corte, labra, pulido, etc.).

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Equipos, útiles de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc. Pequeñas averías eléctricas y mecánicas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P, ...).

27.) Trabajos de soldadura.

1.- Definición de los trabajos.

- Concepto y tipos de soldadura. Fundamento y propiedades de cada uno de ellos.
- Radiaciones, humos y gases generados durante los procesos de soldadura.
- Equipos de soldadura. Descripción, características y manejo.
- Proceso de oxicrote.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos según el proceso de soldadura.
- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (presencia de productos combustibles o inflamables, ventilación de espacios confinados, medios de extinción de incendios, etc.). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Medios auxiliares (andamios, plataformas, escaleras, ...)
- Equipos de trabajo y herramientas. Útiles de los equipos de soldadura. Riesgos y medidas preventivas.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de seguridad, frases H y P...).



28.) Montador de escayola, placas de yeso laminado y asimilados.

1.- Definición de los trabajos.

- Tipos y características de los materiales.
- Decoraciones (arcos, plafones, escocias, capiteles, cornisas, etc.).
- Tabiques y techos.
- Técnicas de ejecución de los trabajos. Sistemas de anclaje y sujeción.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos
- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Medios auxiliares (andamios, plataformas, escaleras, ...)
- Equipos de trabajo y herramientas. Riesgos y medidas preventivas.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de seguridad, frases H y P...).

29.) Mantenimiento de maquinaria y vehículos.

1.- Definición de los trabajos.

- Actividades de montaje, reparación y mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción.

2.- Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Riesgos específicos y medidas preventivas. Caídas de personas y de objetos desde altura. Riesgos eléctricos por trabajos con presencia de líneas eléctricas aéreas y enterradas. Manipulación manual de cargas, Exposición a posturas forzadas. Espacios confinados. Exposición a contaminantes físicos, etc.
- Métodos de enclavamiento, consignación, bloqueo de maquinaria.
- Medidas de seguridad frente a condiciones meteorológicas adversas.
- Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Señalización específica.
- Autorización y uso de la maquinaria

30.) Contenido formativo específico para trabajos de arqueología.

1.- Definición de los trabajos.

- Excavaciones arqueológicas al aire libre.

- Estudio del terreno.
- Movimiento de tierras.
- Excavación de suelos, apertura de zanjas.



- Excavaciones arqueológicas en espacios naturales confinados (cuevas, ...).
- Intervenciones en el entorno o interior de edificaciones (arqueología de la arquitectura).
  - Derribos y demoliciones.
  - Servicios afectados: conducciones de electricidad, gas y agua.
- 2.- Técnicas preventivas específicas.
  - Identificación y evaluación de riesgos.
    - Trabajos con riesgos de sepultamiento, hundimiento (demoliciones, presencia de taludes, zanjas, excavación de túneles, pozos, derrumbamiento de edificaciones, cuevas, etc.).
    - Trabajos con riesgos de caída de altura (uso de medios auxiliares, bordes de excavaciones, etc.).
    - Riesgos ergonómicos (posturas forzadas, sobreesfuerzos, etc.).
    - Riesgos higiénicos:
      - Exposición a condiciones climáticas (temperaturas extremas, radiaciones solares, etc.).
      - Exposición a productos químicos (polvo, amianto).
      - Atmósferas peligrosas (trabajo en el interior de cuevas, etc.).
      - Riesgos biológicos (suelos contaminados, pozos, aguas contaminadas, etc.).
    - Riesgos eléctricos (trabajos en la proximidad de líneas eléctricas, uso de equipos eléctricos, iluminación).
  - Equipos de trabajo y medios auxiliares:
    - Maquinaria de movimiento de tierras (atropellos, vuelco, etc.).
    - Herramientas manuales y eléctricas.
    - Andamios, escaleras.
  - Medios de protección colectiva (protección de borde, redes, entibaciones)
  - Equipos de protección individual:

31.) Contenido formativo específico para trabajos de fabricación y montaje de elementos prefabricados.

- 1.- Definición de los trabajos.
  - Fabricación de materiales y piezas en taller.
  - Almacenamiento de materiales.
  - Transporte de obra (carga, descarga y acopio en obra).
  - Montaje en obra:
    - Acondicionamiento del terreno (cimentaciones, nivelación...).
    - Acometidas.
    - Montaje de los elementos prefabricados: colocación, ensamblaje, sujeción.
- 2.- Técnicas preventivas específicas.
  - Identificación y evaluación de riesgos.
  - Equipos de trabajo (maquinaria de movimientos de tierras, equipos y accesorios de elevación y transporte de cargas, plataformas elevadoras, herramientas eléctricas y manuales). Riesgos y medidas preventivas.



- Medios auxiliares: escaleras, andamios. Riesgos y medidas preventivas.
- Medios de protección colectiva: redes, sistemas provisionales de protección de borde, etc. Instalación, uso y mantenimiento.
- Señalización.
- Equipos de protección individual.
- Materiales y productos. Riesgos y medidas preventivas.
- Prevención de riesgos ergonómicos (posturas forzadas, manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos).

### **Apartado 3**

#### **Formación para tareas específicas**

##### **I. Contenido formativo de primeros auxilios en equipos de emergencia.**

El contenido formativo de primeros auxilios en equipos de emergencia, cuyo módulo tendrá una duración mínima de cuatro horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Planes de emergencia en construcción.
- B. Emergencias más frecuentes en obras.
  - Incendios.
  - Accidentes.
- C. Medios materiales y recursos humanos necesarios.
  - Local y materiales de primeros auxilios (botiquín).
  - Medios de protección contra incendios.
  - Equipos responsables. Organización y formación.
- D. Procedimientos básicos de primeros auxilios.
  - Reanimación cardiopulmonar.
  - Heridas y contusiones.
  - Traumatismos.
  - Quemaduras.
  - Golpe de calor.
  - Contacto eléctrico.
- E. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

### **Apartado 4**

#### **Formación de nivel básico**

##### **I.- Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción.**

El contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de sesenta horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
  - El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
  - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.



B. Riesgos generales y su prevención.

- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
- La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
- Planes de emergencia y evacuación.
- El control de la salud de las personas trabajadoras.

C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción.

- Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
- Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.

D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Organización preventiva del trabajo: "rutinas" básicas.
- Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.).

E. Primeros auxilios.

- Procedimientos generales.
- Plan de actuación.

F. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.



## ANEXO XIII

### CONVALIDACIONES

#### **Convalidación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales**

##### **Apartado 1**

##### **Formación recogida en el presente Convenio**

- a) La formación de nivel básico de prevención en construcción convalida la siguiente formación recogida en el presente convenio:
- Formación inicial.
  - Responsables de obra y técnicos de ejecución.
  - Mandos intermedios.
  - Administrativos.
  - Parte común de oficios.
- b) La formación de albañilería impartida siguiendo los criterios establecidos en el convenio, con anterioridad al 26 de septiembre de 2017, convalida la formación de Montaje de escayola, placas de yeso laminado y asimilados.
- c) La formación de segundo ciclo por oficio convalida la parte común de cualquiera de los otros oficios dispuestos en el apartado 3 del artículo 143 del presente Convenio.

##### **Apartado 2**

**Formación recogida en el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por Real Decreto 337/2010), el RD 1161/2001, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, y formación indicada en la Guía técnica del RD 1627/1997, por el que se establecen “disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción”**

- a) La formación de nivel superior o máster universitario en PRL convalida la siguiente formación recogida en el presente Convenio:
- Formación inicial.
  - Personal directivo de empresa.
  - Responsables de obra y técnicos de ejecución.
  - Mandos intermedios.
  - Delegados/as de prevención.
  - Administrativos.
  - Parte común de oficios.
  - Nivel básico de prevención en construcción.

La titulación obtenida a través de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 337/2010, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, tiene la misma validez a los efectos de estas convalidaciones.

- b) La formación de nivel intermedio o FP de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales convalida la siguiente formación recogida en el presente Convenio:
- Formación inicial.
  - Personal directivo de empresa.
  - Responsables de obra y técnicos de ejecución.
  - Mandos intermedios.
  - Delegados/as de prevención.
  - Administrativos.



- Parte común de oficios.
- Nivel básico de prevención en construcción.

La titulación oficial de "Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales" regulada por el Real Decreto 1161/2001, tiene la misma validez a los efectos de estas convalidaciones.

c) La formación de nivel básico en el sector de la construcción convalida la siguiente formación recogida en el presente Convenio:

- Formación inicial.
- Responsables de obra y técnicos de ejecución.
- Mandos intermedios.
- Administrativos.
- Parte común de oficios.

La formación general de nivel básico está reglada en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997. Para las empresas que realicen actividades encuadradas en el Anexo I del mencionado real decreto (las obras de construcción), dicha formación tenía, hasta el 6 de septiembre de 2007, fecha en la que entró en vigor el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, una duración de 50 horas lectivas y sus contenidos debían incluir un módulo de cinco horas sobre riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción. A partir de esa fecha, la formación de nivel básico en este sector pasó a tener una duración de 60 horas lectivas y los contenidos que ya se establecieron en el mencionado IV Convenio General.

d) El curso de coordinador en materia de seguridad y de salud construcción convalida la siguiente formación recogida en el presente Convenio:

- Formación inicial.
- Responsables de obra y técnicos de ejecución
- Mandos intermedios.
- Administrativos.
- Parte común de oficios.

Esta formación debe ser acorde con el programa indicado en la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción (Real Decreto 1627/1997), elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

### Apartado 3

#### Formación recogida en los ciclos formativos de formación profesional y certificados profesionales

La convalidación de la formación recogida en el presente Convenio se recoge, con carácter general, en la tabla 1, y se detalla de forma concreta, para los siguientes casos:

- Ciclos de formación profesional del sistema educativo correspondientes a la familia profesional de Edificación y Obra Civil (antiguos y actuales): tablas 2 y 3.
- Certificados profesionales actuales (edificación y obra civil, y otras familias): tablas 4 y 5.
- Ciclos de formación profesional del sistema educativo correspondientes a otras familias profesionales afines al sector de construcción (antiguos y actuales): tablas 6 y 7.
- Certificados de profesionalidad antiguos y especialidades formativas del Servicio Público de Empleo: tabla 8.



Tabla 1: Cuadro resumen de reconocimiento

Familia profesional		Títulos/Certificados	Formación en materia de PRL reconocida
FAMILIA DE EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL		Nuevos títulos de FP de grado medio y superior. Nuevos CP nivel II.	NBPC. PRL de 2º ciclo correspondiente.
		Nuevos CP nivel III.	NBPC, aquellos que contemplen la UC correspondiente. PRL de 2º ciclo correspondiente.
		Formación profesional básica. PCPI. Nuevos CP de nivel I.	PRL de 2º ciclo correspondiente.
		Títulos de FP antiguos.	NBPR a estudiar en cada caso. PRL de 2º ciclo correspondiente.
		CP antiguos. Especialidades INEM.	No hay reconocimiento automático. A estudiar en cada caso. Posibilidad de firmar acuerdo con CC.AA.
OTRAS FAMILIAS	AFINES A CONSTRUCCIÓN	Nuevos títulos de FP. Nuevos CP. PCPI.	PRL de 2º ciclo correspondiente, si procede.
		Títulos de FP antiguos. CP antiguos. Especialidades INEM.	No hay reconocimiento automático. A estudiar en cada caso. Posibilidad de firmar acuerdo con CC.AA.
	OTRAS	Títulos FP. CP. Especialidades INEM.	No se contemplan reconocimientos.

**Tabla 2: Reconocimientos para los antiguos títulos de formación profesional (LOGSE y Anteriores) en el sistema educativo correspondientes a la familia profesional de edificación y obra civil**

Nivel	Título	2º Ciclo	NBPC
Grado medio	Técnico en Acabados de Construcción	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Pintura.</li> <li>▫ Solados y alicatados.</li> <li>▫ Revestimiento de yeso.</li> </ul>	Sí
Grado medio	Técnico en Obras de albañilería	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Albañilería.</li> <li>▫ Materiales de cubrición. Aislamiento e impermeabilización.</li> <li>▫ Revestimiento de yeso.</li> <li>▫ Redes de abastecimiento y pocería.</li> </ul>	Sí
Grado medio	Técnico en Obras de hormigón	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Encofrado.</li> <li>▫ Ferrallado.</li> <li>▫ Prefabricados de hormigón en obra.</li> <li>▫ Redes de abastecimiento y pocería.</li> </ul>	Sí
FP Primer grado	Técnico auxiliar Hormigón	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Encofrado.</li> <li>▫ Ferrallado.</li> <li>▫ Prefabricados de hormigón en obra.</li> </ul>	---
Grado medio	Técnico en Operación y mantenimiento de maquinaria de construcción	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Maquinaria de movimiento de tierras.</li> <li>▫ Aparatos elevadores.</li> <li>▫ Demolición y rehabilitación.</li> <li>▫ Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones.</li> <li>▫ Estabilización de explanadas y extendido de firmes.</li> </ul>	Sí
Grado superior	Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	---
FP Segundo grado	Delineación, especialidad Edificios y Obras	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	---
Grado superior	Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	---
Grado superior	Técnico Superior en Realización y Planes de Obra	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	Sí
Técnico auxiliar	Pintura Decorativa (Construcción y Obras).	Pintura	----
FP Primer grado	Técnico Auxiliar Albañilería (Construcción y Obras).	Albañilería	----

**Tabla 3: Reconocimientos para los nuevos títulos de formación profesional (LOE) en el sistema educativo correspondientes a la familia profesional de edificación y obra civil**

Nivel	Título	2º Ciclo	NBPC
FP Básica	Profesional Básico en Reforma y mantenimiento de edificios	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Albañilería.</li> <li>▫ Revestimiento de yeso.</li> <li>▫ Pintura.</li> <li>▫ Materiales de cubrición.</li> </ul>	---
Grado medio	Técnico en Construcción	Albañilería. Redes de abastecimiento, saneamiento y pocería. Solados y alicatados. Materiales de cubrición. Aislamiento e impermeabilización.	Sí
Grado medio	Técnico en Obras de interior, decoración y rehabilitación	Revestimiento de yeso. Pintura. Solados y alicatados.	Sí
Grado superior	Técnico Superior en Proyectos de edificación	Administrativos. Responsables de obra y técnicos de ejecución.	Sí
Grado superior	Técnico Superior en Proyectos de obra civil	Administrativos. ▫ Responsables de obra y ▫ técnicos de ejecución.	Sí
Grado superior	Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción	Mandos intermedios. Administrativos.	Sí

**Tabla 4: Reconocimientos para los certificados de profesionalidad para la familia profesional de edificación y obra civil**

Nivel	Código	Certificado de profesionalidad	2º Ciclo	NBPC
1	EOCH0108	Operaciones de hormigón.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Encofrado.</li> <li>▫ Ferrallado.</li> </ul>	---
1	EOCB0208	Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Albañilería.</li> <li>▫ Materiales de cubrición.</li> </ul>	---
1	EOCB0109	Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Revestimiento de yeso.</li> <li>▫ Pintura.</li> </ul>	---
1	EOCB0209	Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización.	Albañilería. Solados y alicatados.	---
1	EOCJ0311	Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción.	Revestimiento yeso.	---



2	EOCB0108	Fábricas de albañilería.	Albañilería.	Sí
2	EOCE0111	Armaduras pasivas para hormigón.	Ferrallado.	Sí
2	EOCB0111	Cubiertas inclinadas.	Materiales de cubrición. Albañilería Aislamiento e impermeabilización.	Sí
2	EOCE0211	Encofrados.	Encofrado.	Sí
2	EOCJ0111	Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas.	Aislamiento e impermeabilización.	Sí
2	EOCJ0110	Instalación de placa de yeso laminado y falsos techos.	Albañilería	Sí
2	EOCJ0211	Instalación de sistemas técnicos de pavimentos, empanelados y mamparas.	---	Sí
2	EOCJ0109	Montaje de andamios tubulares.	Montaje de estructuras tubulares.	Sí
2	EOCB0211	Pavimentos y albañilería de urbanización.	Albañilería. Redes de abastecimiento, saneamiento y pocería. Solados y alicatados.	Sí
2	EOCB0110	Pintura decorativa en construcción.	Pintura.	Sí
2	EOCB0311	Pintura industrial en construcción.	Pintura.	Sí
2	EOCB0210	Revestimientos con pastas y morteros en construcción.	Revestimiento yeso.	Sí
2	EOCB0310	Revestimientos con piezas rígidas por adherencia en construcción.	Solados y alicatados Revestimiento yeso.	Sí
3	EOCO0108	Representación de proyectos de edificación.	Administrativos.	---
3	EOCO0208	Representación de proyectos de obra civil	Administrativos.	---
3	EOCO0109	Control de proyectos y obras de construcción.	Administrativos.	---
3	EOCE0109	Levantamientos y replanteos.	Responsables de obra y técnicos de ejecución.	---
3	EOCO0212	Control de ejecución de obras civiles.	Mandos intermedios.	Sí
3	EOCO0112	Control de ejecución de obras de edificación.	Mandos intermedios.	Sí



**Tabla 5: Reconocimientos para los certificados de profesionalidad de otras familias profesionales**

Nivel	Código	Certificado de profesionalidad	2º Ciclo	NBPC
<b>FAMILIA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>				
3	ADGD0208	Gestión integrada de recursos humanos.	□ Administrativos.	---
3	ADGD0210	Creación y gestión de microempresas.	□ Administrativos.	---
<b>FAMILIA ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>				
2	ELEE0109	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión.	□ Electricidad AT y BT.	---
3	ELEE0110	Desarrollo de proyectos de instalaciones eléctricas en el entorno de edificios y con fines especiales.	Electricidad AT y BT.	---
3	ELEE0210	Desarrollo de proyectos de redes eléctricas de baja y alta tensión.	Electricidad AT y BT.	---
3	ELEE0310	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas en el entorno de edificios.	Electricidad AT y BT.	---
3	ELEE0510	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de redes eléctricas subterráneas de alta tensión de 2ª y 3ª categoría y centros de transformación de interior.	Electricidad AT y BT.	---
3	ELEE0610	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de redes eléctricas de baja tensión y alumbrado exterior.	Electricidad AT y BT.	---
2	ELEM0111	Montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmóticos.	Electricidad AT y BT.	---
3	ELEM0211	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmóticos	Electricidad AT y BT.	---
2	ELEM0311	Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial	Electricidad AT y BT.	---
1	ELEQ0111	Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos.	Electricidad AT y BT.	---
1	ELES0208	Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en edificios.	Electricidad AT y BT.	---
1	ELES0209	Montaje y mantenimiento de sistemas de telefonía e infraestructuras de redes locales de datos.	Electricidad AT y BT.	---
3	ELES0210	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicaciones y de redes de voz y datos en el entorno de edificios	Electricidad AT y BT.	---



<b>FAMILIA ENERGÍA Y AGUA</b>				
3	ENAA0109	Organización y control del montaje y mantenimiento de redes e instalaciones de agua y saneamiento.	Fontanería. Redes de abastecimiento, saneamiento y porcería	---
1	ENAE0111	Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables	Electricidad AT y BT.	---
2	ENAT0108	Montaje y mantenimiento de redes de agua.	Fontanería.Climatizacion	---
<b>FAMILIA FABRICACIÓN MECANICA</b>				
2	FMEC0110	Soldadura con electrodo revestido y TIG.	Soldadura	---
2	FMEC0210	Soldadura oxigás y soldadura MIG/MAG.	Soldadura	---
<b>FAMILIA INDUSTRIAS EXTRACTIVAS</b>				
2	IEXD0108	Elaboración de piedra natural.	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	---
3	IEXD0109	Diseño y coordinación de procesos en piedra natural.	Ejecución de túneles y sostenimiento de excavaciones subterráneas y de los taludes.	---
2	IEXD0208	Extracción de la piedra natural	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	---
2	IEXD0209	Obras de artesanía y restauración en piedra natural.	Cantería.	---
3	IEXD0309	Desarrollo y supervisión de obras de restauración en piedra natural.	Ejecución de túneles y sostenimiento de excavaciones subterráneas y de los taludes.	---
2	IEXD0409	Colocación de piedra natural.	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	Sí
1	IEXM0109	Operaciones auxiliares en excavaciones subterráneas y al cielo abierto.	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	Sí

<b>FAMILIA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>				
1	IMAI0108	Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica.	Fontanería. Climatización	---
2	IMAI0110	Instalación y mantenimiento de sistemas de aislamiento térmico, acústico y protección pasiva contra el fuego.	Aislamiento e impermeabilización.	---
3	IMAI0210	Gestión y supervisión del montaje y el mantenimiento de sistemas de aislamiento térmico, acústico y contra el fuego.	Aislamiento e impermeabilización.	---
3	IMAR0209	Desarrollo de proyectos de instalaciones frigoríficas.	Administrativos.	---
<b>FAMILIA TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>				
2	TMVG0210	Mantenimiento de sistemas de rodaje y transmisión de maquinaria agrícola, de industrias extractivas y de edificación y obra civil, sus equipos y aperos.	Mantenimiento de maquinaria y vehículos	---
2	TMVG0310	Mantenimiento del motor y de los sistemas eléctricos, de seguridad y confortabilidad de maquinaria agrícola, de industrias extractivas y de edificación y obra civil.	Mantenimiento de maquinaria y vehículos	---

**Tabla 6: Reconocimientos para los títulos antiguos (LOGSE y anteriores) de formación profesional en el sistema educativo correspondientes a otras familias profesionales**

Nivel	Título	2º Ciclo	NBP
<b>FAMILIA DISEÑO DE INTERIORES</b>			
Grado superior	Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Proyectos y Dirección de Obras de Decoración.	□ Mandos intermedios.	---
<b>FAMILIA ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Sistemas de telecomunicación e informáticos	Electricidad AT y BT.	---
Grado superior	Técnico Superior en Instalaciones Electrotécnicas	Electricidad AT y BT.	---
Grado medio	Técnico en Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	Electricidad AT y BT.	---
Técnico especialista	Técnico Especialista en Instalaciones y líneas eléctricas (Electricidad y electrónica)	Electricidad AT y BT.	
Técnico especialista	Técnico Especialista en Mantenimiento de instalaciones de servicios y auxiliares (Electricidad y electrónica)	Electricidad AT y BT.	---
Técnico auxiliar	Técnico auxiliar en Instalador-mantenedor eléctrico (Electricidad y electrónica)	Electricidad AT y BT.	---
Técnico auxiliar	Técnico auxiliar en Electricidad (Electricidad y electrónica)	Electricidad AT y BT.	---
Maestría industrial	Maestro industrial especialidad de Electricidad y Electrónica	Electricidad AT y BT.	---



<b>FAMILIA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Edificio y Proceso.	Fontanería. Climatización.	---
Grado medio	Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor	Electricidad AT y BT.	---
<b>FAMILIA TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>			
Grado medio	Técnico en Electromecánica de vehículos	□ Mantenimiento de maquinaria y vehículos	---

**Tabla 7: Reconocimientos para los nuevos títulos (IOE) de formación profesional en el sistema educativo correspondientes a otras familias profesionales**

Nivel	Título	2º Ciclo	NBP
<b>FAMILIA ENERGÍA Y AGUA</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Energías Renovables	Electricidad AT y BT	---
Grado superior	Técnico Superior en Eficiencia energética y energía solar térmica	Administrativos.	---
Grado superior	Técnico Superior en Gestión del agua	Redes de abastecimiento y pocería	---
Grado medio	Técnico en redes y estaciones de tratamiento de aguas.	Redes de abastecimiento y pocería.	Sí
<b>FAMILIA ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados	Electricidad AT y BT.	---
Grado superior	Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos	Electricidad. AT y BT	---
Grado medio	Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones	Electricidad AT y BT.	---
Grado medio	Técnico en Mantenimiento electromecánico	Electricidad AT y BT.	---
Grado medio	Técnico en Instalaciones eléctricas y automáticas	Electricidad AT y BT.	---
FP Básica	Profesional Básico en Fabricación de elementos mecánicos	Electricidad AT y BT.	---
FP Básica	Profesional Básico en Instalaciones electrotécnicas y mecánicas	Electricidad AT y BT.	---
FP Básica	Profesional Básico en Electricidad y electrónica	Electricidad AT y BT.	---



<b>FAMILIA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones térmicas y de fluidos	Administrativos.	---
Grado superior	Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	Electricidad AT y BT. Fontanería. Climatización.	---
Grado medio	Técnico en Instalaciones de producción de calor	Electricidad AT y BT.	---
Grado medio	Técnico en Instalaciones frigoríficas y de climatización	Electricidad AT y BT.	---
FP Básica	Profesional Básico en Mantenimiento de viviendas	Electricidad AT y BT. Fontanería. Climatización.	---
FP Básica	Profesional Básico en Fabricación y montaje	Fontanería. Climatización	---
<b>FAMILIA INDUSTRIAS EXTRACTIVAS</b>			
Grado medio	Técnico en Excavaciones y sondeos	Maquinaria de movimiento de tierras. Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones. Túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.	Sí
<b>FAMILIA FABRICACIÓN MECÁNICA</b>			
Grado medio	Técnico en soldadura y calderería.	Soldadura.	---
<b>FAMILIA TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>			
Grado medio	Técnico en Electromecánica de vehículos automóviles	Mantenimiento de maquinaria y vehículos	---



**Tabla 8: Reconocimientos para los antiguos certificados de profesionalidad y las especialidades del servicio público de empleo**

Código	Certificado de profesionalidad	2º Ciclo	NBP
<b>FAMILIA EDIFICACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>			
EOCA10	Pintor	Pintura.	---
EOCA70	Solador-alicatador	Solados,y alicatados.	---
EOCC10	Cantero	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	---
EOCE10	Encofrador	Encofrado	---
EOCE20	Ferrallista	Ferrallado	---
EOCI10	Fontanero	Fontanería y climatización	---
EOCL10	Albañil	Albañilería	---
EOCL50	Escayolista	Montador de escayola, placas de yeso y asimilados.	---
EOCT80 (EOTA80)	Encargado de obra civil	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	---
EOCX02	Mantenedor reparador de edificios	Albañilería Electricidad AT y BT. Fontanería. Climatización.	---
<b>FAMILIA FABRICACIÓN MECÁNICA</b>			
FMEL50	Soldador de estructuras metálicas ligeras	Soldadura	---
<b>FAMILIA INDUSTRIA PESADA Y CONSTRUCCIONES METALICAS</b>			
IPCM50	Soldador de estructuras metálicas ligeras	Soldadura	---
<b>FAMILIA INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE EQUIPOS ELECTROMECAÑICOS</b>			
ELEA10	Electricista industrial	Electricidad AT y BT	---
<b>FAMILIA MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN</b>			
IMAN20	Electromecánico de mantenimiento	---	---
ELEL10	Electricista de edificios	Electricidad AT y BT.	---
ELER10	Electricista de mantenimiento	Electricidad AT y BT.	---
<b>FAMILIA INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE EQUIPOS ELECTROMECAÑICOS.</b>			
ELEA10	Electricista industrial	Electricidad.	---



## Apartado 4

### Formación recogida en el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera

La convalidación de la formación recogida en la ITC 02.1.02, siempre que haya sido impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad con la formación homologada por la misma, se recoge en la tabla siguiente:

Convalidación de la formación			
Formación recogida en la ITC 02.1.02. (Orden ITC/1316/2008 y en la Orden ITC/2699/2011)			Convalidación respecto a la formación en materia de prevención de riesgos laborales especificada en el VII CGSC
Denominación	Grupo	Publicado	Denominación
Operadores de Maquinaria de Transporte.	5.2. Actividades de exterior.	Resoluciones 09/06/08 y 16/10/14 (E.T. 2001.1.08).	Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
Operadores de Maquinaria de Arranque / Carga / Viales.			Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
Operadores de Trituración / Clasificación.	5.4. Establecimientos de beneficio.	Resolución 18/11/10 (E.T. 2004.1.10).	Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Molienda.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Estrío.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.



Operadores de Separación y Concentración.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Hornos.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Mezclas.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Plantas para Materiales para la Construcción.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Perforación / Corte / Voladura.	5.2. Actividades exterior.	de Resolución 18/11/10 (E.T. 2003.1.10).	Ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
Perforación / Voladura.	5.3. Actividades interior.	de Resolución 07/10/08 (E.T. 2002.1.08).	Ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
Operadores de Sondeos de agua y / o de Investigación.	5.2. Actividades exterior.	de Resolución 18/11/10 (E.T. 2003.1.10).	Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones
Operadores de Plantas de Rocas Ornamentales	5.4. Establecimientos de beneficio.	Resolución 18/11/10 (E.T. 2004.1.10)	Operario de taller de materiales: piedras industriales, Tratamiento o Transformación de materiales, canteros y similares



## Apartado 5 Formación recogida en el Convenio Estatal del Sector del Metal

La convalidación de la formación recibida por las personas trabajadoras del Convenio Estatal del Sector del Metal, siempre que haya sido impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad con la formación homologada por la FMF o la FLC, de acuerdo con los requisitos establecidos en sus respectivos convenios, se recoge en la tabla siguiente:

Convalidación de la formación	
Formación preventiva recogida en el Anexo IV del Convenio Estatal del Sector del Metal	Convalidación respecto a la formación en materia de prevención de riesgos laborales especificada en el VI CGSC
Primer ciclo de formación: Nivel inicial.	Formación inicial.
Directivos de las empresas.	Personal directivo de empresa.
Responsables y los técnicos de ejecución de la actividad.	Responsables de obra y técnicos de ejecución
Mandos intermedios.	Mandos intermedios.
Administrativos.	Administrativos.
Ferrallado.	Ferrallado.
Electricidad, relativo a los trabajos de montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.	Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.
Fontanería e instalaciones de climatización.	Fontanería e instalaciones de climatización
Operadores de aparatos elevadores.	Operadores de aparatos elevadores.
Operadores de equipos manuales.	Operadores de equipos manuales.
Aislamiento e impermeabilización.	Aislamiento e impermeabilización.
Montaje de estructuras tubulares.	Montaje de estructuras tubulares.
Construcción y mantenimiento de vías férreas.	Construcción y mantenimiento de vías férreas.
Nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción.	Nivel básico de prevención en la construcción.

Asimismo, se producirá convalidación de la parte común de oficios del sector de la construcción, la siguiente formación preventiva recogida en el Convenio Estatal del Sector del Metal:

- Instalación de ascensores.
- Instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas cerrajería y carpintería metálica.
- Mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción.
- Instalaciones de telecomunicaciones.
- Trabajos en gaseoductos y redes de distribución de gases combustibles.



## Apartado 6 Formación recogida en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera

La convalidación de la formación recibida por las personas trabajadoras del Convenio Estatal del Sector de la Madera, siempre que haya sido impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad con la formación homologada por la misma, se recoge en la tabla siguiente:

### Convalidación de la formación

Contenidos formativos Acuerdo FLMM	Contenidos formativos Convenio General del Sector de la Construcción
Formación inicial (8 horas).	Aula Permanente o nivel inicial (8 horas).
Formación de nivel básico (50 horas. RD 39/1997).	Formación de nivel básico (60 horas. Desde septiembre de 2007).
Directivos (10 horas).	Directivos de las empresas (10 horas).
Responsables y técnicos de ejecución de la actividad (20 horas).	Responsables de obra y técnicos de ejecución (20 horas).
Mandos intermedios (20 horas).	Mandos intermedios (20 horas).



## ANEXO XIV

### PROCEDIMIENTO PARA LA HOMOLOGACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

#### **I. Objetivo**

El presente procedimiento está dirigido a aquellas entidades que proyecten homologar las acciones formativas que imparten en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en los Capítulos III y IV, Título III, del Libro II del vigente Convenio General del Sector de la Construcción, así como en los acuerdos suscritos por la Fundación Laboral de la Construcción.

#### **II. Requisitos**

1. Las entidades deberán estar constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral o, cuando se trate de empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción, disponer de una organización preventiva propia.

Las entidades que estén instituidas como servicios de prevención ajenos, tendrán que aportar certificación actualizada de la acreditación como tal servicio de prevención expedida por la autoridad laboral.

Las empresas enmarcadas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción que cuenten con una organización preventiva propia, deberán aportar una certificación del acta de constitución de dicha organización preventiva, suscrita por representante legal de la propia empresa, así como una certificación en la que se refleje el cumplimiento de las obligaciones de auditoría legalmente exigidas, suscrita por el correspondiente auditor acreditado.

2. Las entidades deberán tener a su disposición las aulas y la equipación necesaria para impartir la formación. Las instalaciones habrán de cumplir con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación aplicable a los centros de formación. La dotación de los servicios higiénico-sanitarios será acorde con la capacidad del centro.

Los centros de formación podrán ser fijos o itinerantes (aulas móviles, locales situados en la propia obra, etc.).

3. Para el desarrollo de las actividades formativas, las entidades tendrán que contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo la actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que proyecten formar, según las necesidades concretas.

El personal docente dispondrá de una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior según lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por el Real Decreto 337/2010) y el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.

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.

4. Las entidades tendrán que aplicar los contenidos didácticos que se recogen, tanto en el Capítulo III, Título III, del Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción denominados: primer ciclo de formación: formación inicial; segundo ciclo de formación: contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficio; formación para trabajadores multifunciones o polivalentes; y nivel básico de prevención en la construcción, como aquellas otras recogidas en los acuerdos suscritos por la Fundación Laboral de la Construcción.



5. Como modalidad para la impartición se determina lo siguiente:
- Primer ciclo de formación: la formación inicial se realizará en la modalidad presencial.
  - Segundo ciclo de formación: los contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficio se practicarán en la modalidad presencial.  
  
El contenido formativo para personal directivo tendrá una duración de diez horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia- teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de dos horas y media. Igualmente, y con carácter excepcional, esta acción formativa se podrá impartir en la modalidad de teleformación.  
El contenido formativo para personal administrativo tendrá una duración de veinte horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de cinco horas.
  - El contenido formativo para nivel básico de prevención en la construcción tendrá una duración de sesenta horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de veinte horas.
  - La prevista para cada acción formativa en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.
6. Las entidades tendrán que adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la Fundación Laboral de la Construcción, en particular, en lo que respecta a horas lectivas, al número máximo de alumnos/as por grupo, a la realización de las pruebas de evaluación, y a los requisitos y características que deben reunir las plataformas e-learning que utilicen para la impartición de acciones formativas en modalidad de teleformación.
7. Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del presente procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el Patronato de la Fundación Laboral de Construcción.

### III. Solicitudes

- Las entidades que, reuniendo los requisitos que se determinan en el apartado II, deseen obtener la homologación de las acciones formativas que impartan, deberán dirigir su solicitud al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción correspondiente al lugar en el que radique su domicilio social. Dicha solicitud ha de estar suscrita por el titular de la entidad o por el representante legal de la misma, debidamente acreditado.
- El cumplimiento de las exigencias que se indican en el apartado II se acreditará mediante la presentación de una memoria explicativa de las acciones formativas que se tiene previsto desarrollar, en la que deberán constar los siguientes datos:
  - Identificación de la entidad.
  - Plan de actuación.
  - Ámbito territorial de actuación.
  - Relación de las acciones formativas para las que solicita la homologación, de entre las previstas en el Capítulo III, Título III, del Libro II del vigente Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.
  - Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de las acciones formativas, acreditando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con el sector de la construcción.  
  
A fin de certificar debidamente los requisitos que se determinan en el punto 3 del apartado II, se aportarán las currícula profesionales y los certificados emitidos, en su caso, por las



empresas, así como las fotocopias autenticadas de los títulos y diplomas correspondientes del citado personal docente.

- f) Ubicación y detalle de las características de los centros, tanto de carácter fijo como, en su caso, itinerante.
- g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

#### IV. Tramitación

1. Los correspondientes Consejos Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción examinarán las solicitudes y comprobarán que la documentación aportada es correcta y suficiente.
2. En cualquier momento del proceso de homologación, la Fundación Laboral de la Construcción podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de las deficiencias observadas. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el punto 4 de este apartado IV. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, podrá archivar el expediente, entendiéndose la solicitud denegada.
3. Realizados los trámites de instrucción anteriores, personal perteneciente a la Fundación Laboral de la Construcción comprobará el cumplimiento de los requisitos establecidos en este procedimiento de homologación. El/la gerente territorial elevará un informe a su respectivo Consejo Territorial para que este formule la correspondiente propuesta de resolución.
4. La Fundación Laboral de la Construcción, en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, cumplirá el trámite de audiencia comunicándole a la entidad solicitante, en su caso, las carencias o deficiencias encontradas para que ésta, en el plazo máximo de quince días naturales, alegue y presente los documentos y justificaciones que estime pertinentes. Si antes del vencimiento del citado plazo la entidad solicitante manifiesta su decisión de no efectuar alegaciones ni aportar nuevos documentos o justificaciones, el trámite se dará por realizado y se procederá al archivo de la solicitud.
5. Concluida esta fase, el expediente, junto con la propuesta de resolución del Consejo Territorial, se remitirá a la Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción, con el fin de que ésta proceda a la resolución del citado expediente.

#### V. Resolución

Evaluada la documentación aportada, la Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción resolverá la solicitud en un plazo máximo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.

#### VI. Registro

La Fundación Laboral de la Construcción inscribirá, en el registro creado al efecto, a las entidades que hayan obtenido la homologación tanto de alguna de las acciones formativas previstas en el Capítulo III, Título III, del Libro II del vigente Convenio General del Sector de la Construcción, como aquellas otras recogidas en los acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción. Este registro se hará público en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite.

En dicho registro constarán: los datos de la entidad; el ámbito de actuación; y el título o títulos de las acciones formativas para las que se dispone de la mencionada homologación.

#### VII. Obligaciones de carácter general de las entidades con la formación preventiva homologada.

Las entidades que obtengan la homologación de las acciones formativas que impartan en materia de prevención de riesgos laborales, previstas en el Convenio General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Someterse a las actuaciones de control y supervisión que pueda efectuar el personal de la Fundación Laboral de la Construcción y facilitar cuanta información se les solicite.
2. Realizar la formación con los medios y en las condiciones que dieron lugar a la homologación.



3. Comunicar al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción del lugar en el que radique su domicilio social cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación.
4. Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción, a través de la "Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas" disponible en la página web en la que la Fundación Laboral de la Construcción indique, o por cualquier otro medio válido en derecho, las acciones formativas que tengan previsto impartir.
5. En el caso de que se produzcan cambios, sustituciones o bajas en el personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado por la entidad para su homologación, ésta deberá comunicar dicha circunstancia a la Fundación Laboral de la Construcción en un plazo máximo de siete (7) días naturales desde que se conozca cualquiera de las posibles modificaciones citadas y, en todo caso, cuando así proceda, antes de que se lleve a cabo la actividad formativa afectada.  
Esta comunicación deberá incluir, tanto la propuesta de la persona o personas que vayan a asumir la acción docente, como la acreditación de que éstas cumplen con los requisitos señalados en el punto 3 del apartado II, -según lo previsto en el punto 2 e) del apartado III.
6. Permitir el libre acceso, en cualquier momento, a las personas debidamente autorizadas por la Fundación Laboral de la Construcción para que lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la acción docente, así como de las acciones formativas que en ellas se impartan, y cooperar con la Fundación para su correcta realización.
7. Cumplir en todo momento con los requisitos legales y administrativos necesarios para desarrollar la actividad para la que está homologada.
8. Estar al corriente de pago de las tasas establecidas por la Fundación Laboral de la Construcción.
9. Cumplir con lo dispuesto en el "Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales", establecido en el anexo XV del presente Convenio y en su Guía de aplicación, de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción.
10. Cuando una entidad con la formación preventiva homologada desee causar baja, deberá solicitarlo conforme a lo establecido en el apartado IX del presente procedimiento.

#### **VIII. Revocación de la homologación de las acciones formativas de prevención de riesgos laborales.**

La Fundación Laboral de la Construcción podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de las acciones formativas.

La Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción, mediante resolución motivada y después del trámite de audiencia al titular de la entidad con la formación preventiva homologada, podrá revocar tal homologación cuando se incumpla cualquiera de las condiciones establecidas para la concesión de la misma.

#### **IX. Solicitud de baja de la homologación de las acciones formativas de prevención de riesgos laborales.**

Cuando una entidad desee causar baja, deberá cumplimentar el documento establecido a tal efecto, comunicándolo al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción correspondiente al lugar en el que radique su domicilio social, preferiblemente a través de la <<zona privada>> que cada entidad dispone en la <<aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas>>, o por cualquier otro medio válido en Derecho. Dicha solicitud de baja habrá de estar suscrita por el titular de la entidad o por el representante legal de la misma, debidamente acreditado.

La Fundación Laboral de la Construcción comprobará el estado actual de la entidad con la formación preventiva homologada, verificando, en su caso, que ésta se encuentre al corriente de pago de las tasas correspondientes.

Realizadas las comprobaciones anteriores, la Fundación Laboral de la Construcción, en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, procederá a la desactivación de la entidad en la <<aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas>>. Asimismo, esta baja se hará pública en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite.



## ANEXO XV

### REGLAMENTO DE CONDICIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE LA HOMOLOGACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

#### **Artículo 1. Obligaciones derivadas de la homologación.**

Toda entidad que haya obtenido la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción deberá cumplir con las condiciones y aplicar los medios que han dado lugar a la homologación. En concreto, son obligaciones de la entidad:

1. Comunicar al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción del lugar en el que radique su domicilio social, cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación.
2. Comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», disponible en la página web en la que la Fundación Laboral de la Construcción indique, o por cualquier otro medio válido en Derecho, la siguiente información:

- a) Todas las acciones formativas que tiene previsto impartir y que estén identificadas de forma expresa en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción, así como aquellas otras recogidas en los acuerdos vigentes suscritos por la Fundación Laboral de la Construcción.

En la comunicación de cada una de las acciones formativas deberán constar los siguientes datos: título; fecha de inicio; fecha de finalización; horario; listado detallado de alumnos/as con indicación de su nombre, apellidos, número de documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE), y razón social de la empresa en la que presten sus servicios; fecha y hora del examen, lugar de impartición; localidad; provincia; código postal; persona y teléfono de contacto; fecha de realización de las tutorías, en su caso; nombre y apellidos de el/la docente o docentes.

Dicha comunicación se efectuará con una antelación mínima de cuatro (4) días naturales a la fecha de inicio prevista para la acción formativa correspondiente. La entidad podrá comunicar una acción formativa con una antelación inferior a los citados días, justificando los motivos por los que no le ha sido posible llevar a efecto la comunicación en el mencionado plazo.

La Fundación podrá denegar la validez de la comunicación de una acción formativa realizada fuera del referido plazo en los siguientes casos:

1. Cuando no se justifique el incumplimiento del plazo establecido.
2. Cuando la justificación sea claramente insuficiente.
3. Cuando se venga advirtiendo un reiterado incumplimiento de dicha obligación por parte de la entidad.

A los efectos de un correcto tratamiento de los datos personales de los alumnos/as, las entidades deberán incluir en los formularios de inscripción el texto debidamente cumplimentado que figura en el artículo 7 del presente Reglamento.

- b) La cancelación o la modificación de la fecha de inicio de una acción formativa, previamente comunicada, con una antelación mínima de 24 horas a su inicio.
- c) Si llegados el día y hora de impartición de cada una de las sesiones de la acción formativa comunicada a la Fundación ésta no pudiera impartirse, la entidad deberá informar de su cancelación o de la modificación de su fecha de inicio en un plazo máximo de dos horas desde el inicio previsto en dicha comunicación.
- d) Una vez iniciada una determinada acción formativa, la entidad deberá actualizar los datos de los alumnos/as asistentes a la misma (nombre, apellidos, DNI o NIE, así como el sector y la razón social de la empresa en la que presten sus servicios), en un plazo máximo de dos horas desde su inicio.



- e) Una vez que una acción formativa haya tenido lugar, la entidad deberá comunicar el listado detallado de alumnos/as que han asistido a cada una de las acciones formativas (nombre y apellidos, y DNI o NIE) y que hayan superado los requisitos mínimos para obtener el correspondiente diploma o certificado acreditativo, no debiendo figurar, en ningún caso, aquellos/as que no hubiesen sido previamente comunicados/as conforme al plazo dispuesto en el artículo 1.2 d.

Dicha comunicación se efectuará en un plazo máximo de diez (10) días desde que finalizó la última sesión formativa del curso.

3. La entidad o empresa que haya obtenido la homologación de la formación preventiva sobre la base de tener constituida una organización preventiva propia, no podrá incluir en las acciones formativas comunicadas a la Fundación alumnos/as que no sean personas trabajadoras de la propia empresa, o de las empresas adheridas cuando se trate de servicios de prevención mancomunados.
4. La entidad únicamente podrá utilizar los distintivos concernientes a su homologación en relación con aquellas acciones formativas para las que se le otorgó dicha homologación, conforme a lo indicado en el manual de uso de la aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas. Esta autorización de uso de los referidos distintivos, en ningún caso, permite el uso del logo de la Fundación Laboral de la Construcción, marca registrada y protegida por la normativa vigente en materia de Propiedad Industrial.
5. La entidad solo podrá impartir las acciones formativas que tenga homologadas, conforme a los contenidos, duración y según la modalidad prevista en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción, y en los acuerdos vigentes suscritos por la Fundación Laboral de la Construcción.
6. En el caso de que la impartición de la formación se desarrolle en la modalidad de teleformación, la plataforma utilizada por la entidad para tal fin deberá cumplir los requisitos que en cada momento la Fundación Laboral de la Construcción publique en la web que ésta indique.
7. La entidad o empresa deberá estar al corriente de pago de las tasas establecidas por la Fundación Laboral de la Construcción.
8. Si la entidad tuviera dificultades para utilizar la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», cumplirá con los plazos previstos en el presente Reglamento si, dentro de los mismos, remite la información requerida a la dirección de correo electrónico que a tal efecto se ha dispuesto en los distintos Consejos Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción y cuya relación se especifica en la Guía de aplicación del presente Reglamento.

No obstante, subsistirá en este caso la obligación de remitir dicha información a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas». La entidad que haya remitido a tiempo la información mediante correo electrónico dispondrá para ello de dos (2) días naturales adicionales a los plazos ordinarios que se recogen en el presente Reglamento.

9. Mantener actualizada la información comunicada en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» conforme a lo establecido en el artículo 1.2, de manera que los datos relativos a la identificación de cada una de las acciones formativas que se van a impartir, fechas, horarios, centros de impartición y docentes, se correspondan con la realidad.
10. Las entidades con la formación preventiva homologada deberán guardar un registro de asistencia de los alumnos/as inscritos/as a las acciones formativas impartidas, además de las pruebas de evaluación realizadas, siendo todo ellos puesto a disposición de la Fundación Laboral de la Construcción cuando esta lo requiera. Dicho registro de asistencia recogerá los siguientes datos: nombre y apellidos de cada alumno/a; documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE); y firma de éste/a (los alumnos/as deberán firmar cada sesión, entendiéndose como tal cada jornada de mañana y tarde durante la cual tenga lugar la acción formativa en cuestión).

La entidad con la formación preventiva homologada deberá mantener el referido registro en sus archivos durante cuatro (4) años, a partir de la finalización de la formación, con el objeto de asegurar la conservación de los archivos originales. Una vez finalizado este plazo, la entidad deberá conservar



el registro debidamente bloqueado, excepto para su puesta a disposición a las Administraciones públicas, Jueces y Tribunales para la atención de las posibles responsabilidades nacidas de los tratamientos, así como para el ejercicio y defensa de reclamaciones ante la Agencia Española de Protección de Datos.

11. En el caso de que se produzcan cambios, sustituciones o bajas en el personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado por la entidad para su homologación, ésta deberá comunicar dicha circunstancia a la Fundación Laboral de la Construcción en un plazo máximo de siete (7) días naturales desde que se conozca cualquiera de las posibles modificaciones citadas y, en todo caso, cuando así proceda, antes de que se lleve a cabo la actividad formativa afectada.

Esta comunicación deberá incluir, tanto la propuesta de la persona o personas que vayan a asumir la acción docente como la acreditación de que éstas cumplen con los requisitos exigidos para llevarla a cabo.

12. Mantener en correcto estado de funcionamiento y disponibilidad todos los medios que determinaron la concesión de la homologación, conforme a lo dispuesto en el apartado II del procedimiento para la homologación de acciones formativas.
13. Permitir el libre acceso, en cualquier momento, a las personas debidamente autorizadas por la Fundación Laboral de la Construcción para que lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la acción docente, así como de las acciones formativas que en ellas se impartan, y cooperar con la Fundación para su correcta realización.
14. Cumplir en todo momento con los requisitos legales y administrativos necesarios para desarrollar la actividad para la que está homologada.
15. Al objeto de que la Fundación Laboral de la Construcción pueda gestionar adecuadamente los diplomas o certificados expedidos por la entidad, estos deberán contener, al menos, los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del alumno/a.
- Número de documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE).
- Mención expresa en la que se acredite que la acción formativa se ha realizado con «aprovechamiento».
- Denominación de la acción formativa conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción vigente.
- Duración.
- Modalidad.
- Fechas inicial y final.
- Fecha de expedición.
- Localidad de impartición.
- Firma de la persona responsable de la entidad.
- Número de registro de entidad asignado por la Fundación Laboral de la Construcción.
- Código de la acción formativa asignado por la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas».
- Contenido de la acción formativa al dorso conforme a lo especificado en el vigente Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.

16. La entidad con la formación preventiva homologada podrá exhibir la resolución de otorgamiento de la homologación en lugar visible del establecimiento en el que se lleven a cabo las acciones docentes. La citada resolución no podrá ser exhibida una vez le haya sido retirada la homologación por la Fundación Laboral de la Construcción.



17. Utilizar la <<Zona Privada>> que cada entidad dispone en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», atendiendo a las comunicaciones y notificaciones realizadas por la Fundación Laboral de la Construcción conforme a la Guía de aplicación del Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales.
18. No impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula acciones formativas establecidas en acuerdos vigentes suscritos entre la Fundación Laboral de la Construcción y otros sectores. No impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula la parte específica de acciones formativas de diferentes oficios establecidas en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción.
19. Designar un correo electrónico a efectos de las comunicaciones y notificaciones que se realicen con la Fundación Laboral de la Construcción, manteniéndolo actualizado y comunicando cualquier modificación de éste a la Fundación en el plazo de 24 horas a contar desde la citada modificación.

## Artículo 2. Incumplimientos de las condiciones de homologación.

1. Serán incumplimientos a este Reglamento las acciones u omisiones que contravengan lo que en él se dispone y las que expresamente se recogen en el presente artículo. Los incumplimientos se clasifican en leves, graves y muy graves y llevan aparejadas las consecuencias de requerimiento de subsanación de deficiencias, suspensión y retirada de la homologación, respectivamente.
2. Son incumplimientos leves:
  - a) No tener actualizadas las comunicaciones en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», siempre y cuando la omisión o el defecto puedan subsanarse, por disponerse de toda la documentación que acredite la existencia y el contenido de las acciones formativas, incluido el registro de asistencia.
  - b) No informar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», o por cualquier otro medio válido en derecho, de las acciones formativas realizadas dentro del plazo de diez (10) días naturales y en los términos descritos en el artículo 1.2.e) del presente Reglamento.
  - c) No comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en derecho, la cancelación o la modificación de la fecha de inicio de las acciones formativas que se tuvieran previsto impartir, con una antelación mínima de 24 horas a su inicio.
  - d) La expedición de diplomas o certificados que no se ajusten a lo dispuesto en el artículo 1.15 del presente Reglamento.
  - e) La utilización de los distintivos concernientes a la homologación en cualquier tipo de actividad distinta a las autorizadas conforme a las condiciones por las que se le otorgó dicha homologación.
  - f) El incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en este Reglamento que no sea constitutiva de un incumplimiento grave o muy grave.
3. Son incumplimientos graves:
  - a) No comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en derecho, la impartición de cualquiera de las acciones formativas especificadas en el Convenio General del Sector de la Construcción.
  - b) No comunicar, llegado el día y la hora previstos de impartición de cada una de las sesiones de una acción formativa, su cancelación o modificación de su fecha de inicio, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en derecho, en un plazo máximo de dos horas desde el inicio previsto para su impartición.



- c) Impartir la formación con docentes no autorizados.
  - d) Impartir acciones formativas de las establecidas en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción, con una duración menor, en una modalidad distinta o unos contenidos diferentes a los que en cada caso se especifiquen.
  - e) Impartir acciones formativas en lugares que no cumplan con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación.
  - f) No permitir el libre acceso a las personas debidamente autorizadas por la Fundación Laboral de la Construcción para que lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la acción docente, así como de las acciones formativas que en ellas se impartan.
  - g) No comunicar, los alumnos/as asistentes (de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.2 d) del presente Reglamento) a una determinada acción formativa, a través de la "Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas" o por cualquier otro medio válido en derecho, en un plazo máximo de dos horas desde su inicio.
  - h) La falta de pago de cualquiera de las tasas establecidas, tanto para el mantenimiento anual de la homologación como para la comunicación de las acciones formativas.
  - i) Impartir acciones formativas en la modalidad de teleformación en una plataforma que no cumpla los requisitos esenciales establecidos por la Fundación Laboral de la Construcción.
  - j) El segundo incumplimiento leve cometido en un periodo de doce meses a contar desde la comisión del primer incumplimiento.
4. Son incumplimientos muy graves:
- a) La falta de correspondencia con la realidad de cualquier documentación e información que pretenda acreditar la existencia de las acciones formativas impartidas o la efectiva asistencia de los alumnos/as.
  - b) Incluir en acciones formativas comunicadas alumnos/as que no sean trabajadores/as de la propia empresa, o de las empresas adheridas, cuando se trate de empresas o entidades que hayan obtenido la homologación de la formación preventiva sobre la base de tener constituida una organización preventiva propia.
  - c) Impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula acciones formativas establecidas en acuerdos vigentes suscritos entre la Fundación Laboral de la Construcción y otros sectores. Impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula la parte específica de acciones formativas de diferentes oficios establecidas en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción.
  - d) La falta de subsanación de las causas que motivaron la resolución de suspensión por la comisión de incumplimiento grave.
  - e) La comisión de un incumplimiento grave en un plazo de doce meses a contar desde la notificación de la resolución de un incumplimiento grave o muy grave anterior.

### Artículo 3. Consecuencias del incumplimiento de las condiciones de homologación.

El incumplimiento por una entidad de las obligaciones derivadas de la homologación dará lugar a las siguientes medidas que se adoptarán en función de la gravedad del incumplimiento.

1. Requerimiento de subsanación de deficiencias. Será objeto de requerimiento de subsanación de deficiencias, que se dictará por la Fundación Laboral de la Construcción, todo incumplimiento leve.



La propuesta de requerimiento de subsanación de deficiencias será acordada por la Fundación Laboral de la Construcción en sus ámbitos territoriales y será notificada a través de la denominada "Zona Privada" de la entidad en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o del correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 19, respectivamente, del artículo 1. del presente Reglamento.

La entidad dispondrá de un plazo de siete (7) días naturales, a contar desde la notificación de la citada propuesta, para realizar alegaciones a la misma. A la vista de las alegaciones formuladas, la Fundación Laboral de la Construcción reconsiderará su propuesta. En caso de que la entidad no realizara alegaciones, la propuesta de requerimiento de subsanación de deficiencias devendrá firme.

2. Suspensión. La comisión de un incumplimiento grave dará lugar a la suspensión de la homologación. Esta suspensión podrá extenderse a todas las acciones formativas homologadas a la entidad y en todos los ámbitos territoriales autorizados, o limitarse a una o varias de las acciones formativas homologadas, o a uno o varios de los ámbitos territoriales autorizados, conforme a lo establecido en la Guía de aplicación del Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

La propuesta de suspensión será acordada por la Fundación Laboral de la Construcción y será notificada a través de la denominada "Zona Privada" de la entidad en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o del correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 19, respectivamente, del artículo 1 del presente Reglamento.

La entidad dispondrá de un plazo de siete (7) días naturales, a contar desde la notificación de la citada propuesta, para realizar alegaciones a la misma. A la vista de las alegaciones formuladas, la Fundación Laboral de la Construcción reconsiderará su propuesta. En caso de que la entidad no realizara alegaciones, la propuesta de suspensión devendrá firme.

La resolución de suspensión será comunicada a la entidad con la formación preventiva homologada. La suspensión será hecha pública en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite durante su periodo de duración.

La resolución de suspensión surtirá efectos desde su notificación a la entidad con la formación preventiva homologada y no podrá prolongarse por más de tres (3) meses. Durante el plazo de suspensión establecido, la entidad deberá subsanar las causas que motivaron la suspensión.

3. Retirada. La comisión de un incumplimiento muy grave dará lugar a la retirada de la homologación. Esta retirada podrá ser total —en cuyo caso se extenderá, con carácter pleno, a todas las acciones formativas homologadas a la entidad y en todos los ámbitos territoriales autorizados— o parcial— limitándose a una o varias de las acciones formativas homologadas, o a uno o varios de los ámbitos territoriales autorizados, conforme a lo establecido en la Guía de aplicación del Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales. Esta retirada tendrá una duración máxima de cinco años.

La propuesta de retirada total o parcial de una homologación será acordada por la Fundación Laboral de la Construcción y será notificada a través de la denominada "Zona Privada" de la entidad en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o del correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 19, respectivamente, del artículo 1 del presente Reglamento.

La entidad dispondrá de un plazo de quince (15) días naturales, a contar desde la notificación de la citada propuesta, para realizar alegaciones a la misma. A la vista de las alegaciones formuladas, la Fundación Laboral de la Construcción reconsiderará su propuesta. En caso de que la entidad no realizara alegaciones, la propuesta de retirada devendrá firme.

La resolución de retirada será comunicada a la entidad con la formación preventiva homologada, quedando, desde ese momento, los certificados de homologación correspondientes sin efecto.



La suspensión será hecha pública en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite durante su periodo de duración.

Los acuerdos de la Fundación serán inmediatamente ejecutivos desde su notificación a la entidad con la formación preventiva homologada, sin perjuicio de que contra ellos puedan interponerse las reclamaciones que procedan.

La entidad con la formación preventiva homologada, una vez cumplido el plazo de la retirada total o parcial de la homologación, podrá solicitar una nueva homologación conforme a lo establecido en el apartado III del anexo XIV (Procedimiento para la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales).

#### **Artículo 4.- Supuestos de nulidad de los diplomas o certificados emitidos por una entidad con la formación preventiva homologada.**

Serán nulos los diplomas o certificados acreditativos de las acciones formativas realizadas en los siguientes casos:

- a) Los diplomas o certificados acreditativos de aquellas acciones formativas para las cuales la entidad no haya obtenido la correspondiente homologación.
- b) Los diplomas o certificados acreditativos de aquellas acciones formativas impartidas durante el periodo en el que la entidad tenga suspendida la correspondiente homologación.
- c) Los diplomas o certificados acreditativos de aquellas acciones formativas impartidas durante el periodo en el que la entidad tenga retirada la correspondiente homologación.
- d) Cuando así se determine en la resolución definitiva de un expediente para la suspensión o retirada de la homologación.

#### **Artículo 5.- Prescripción de los incumplimientos de las condiciones de homologación.**

Los incumplimientos leves prescribirán al año; los graves a los tres años; y los muy graves a los cinco, contados desde la fecha en la que la Fundación Laboral de la Construcción tuviera conocimiento de su comisión.

#### **Artículo 6.- Proporcionalidad.**

Para la modulación de las consecuencias por incumplimiento de las condiciones de homologación se atenderá a la existencia de intencionalidad o reiteración, a la naturaleza de los perjuicios causados, a la reincidencia por comisión de otros incumplimientos en los últimos tres años, cuando así se haya declarado por resolución firme, y al beneficio obtenido con su realización.

#### **Artículo 7.- Cláusula de protección de datos de carácter personal.**

En los formularios de alta o solicitudes de inscripción a acciones formativas se incluirá el siguiente texto:

«A los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de septiembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) (Reglamento 2016/679) y cuantas disposiciones legales resulten de aplicación en cada momento, le informamos de que sus datos personales incorporados en la solicitud y en otros documentos normalizados relativos a la acción formativa, serán incluidos en un fichero automatizado del que es responsable la Fundación Laboral de la Construcción, y serán tratados con el objeto de realizar la gestión administrativa relativa al seguimiento y verificación del cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de la acción formativa, según lo previsto en el vigente Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.



El/la titular de los datos podrá ejercitar gratuitamente los derechos de acceso e información, rectificación, cancelación, oposición, portabilidad, olvido y limitación de los datos en los términos especificados en la mencionada normativa de aplicación Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, conforme al procedimiento legalmente establecido. Estos derechos podrán ser ejercitados dirigiendo comunicación por escrito, debidamente firmada, acompañada de fotocopia del DNI/NIE, a la Fundación Laboral de la Construcción, calle Rivas, nº 25, 28052 Madrid, o a la dirección de correo electrónico [seguridaddedatos@fundacionlaboral.org](mailto:seguridaddedatos@fundacionlaboral.org)

## **ANEXO XVI**

### **CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA**

*Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4*

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

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado, acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd., según los criterios establecidos en el artículo 25.5. b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

**B) Propuesta de recolocación efectiva.**

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

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

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

4.- Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 25 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

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

En ....., a ..... de ..... de 20....

Recibí: ... de ..... de 20...

Fdo.: .....  
La empresa

Fdo.: .....  
La persona trabajadora

CVE-2025-1378



## ANEXO XVII

### TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 21 de Noviembre de 1996, adicionando, en su caso, la parte proporcional de antigüedad devengada y no cobrada, calculándose por defecto o exceso por años completos (menos de 6 meses 0, mas de 6 meses 1 año), todo ello se computará a partir o una vez cumplido el 2º año.

La «antigüedad consolidada» diaria de cada trabajador se obtendrá aplicando sobre la base correspondiente de cada nivel profesional el incremento aplicable según los años de antigüedad calculados en el punto anterior, y se percibirá por cada uno de los 365 días del año, así como 41 días por cada una de las pagas extraordinarias.

La «antigüedad consolidada» corresponderá a los trabajadores fijos de plantilla y a los fijos de obra determinada (Artículo 48 del Convenio Colectivo).

### NIVELES PROFESIONALES Y SUS BASES

NIVEL	BASE
II	1776
III	1757
IV	1749
V	1734

NIVEL	BASE
VI	1717
VII	1705
VIII	1686
IX	1672

NIVEL	BASE
X	1655
XI	1644
XII	1630

### INCREMENTO APLICABLE SEGUN LOS AÑOS DE ANTIGÜEDAD

AÑOS	%
1	-
2	5
3	7,5
4	10
5	11,4
6	12,8
7	14,2
8	15,6
9	17
10	18,4
11	19,8

AÑOS	%
12	21,2
13	22,6
14	24
15	25,4
16	26,8
17	28,2
18	29,6
19	31
20	32,4
21	33,8
22	35,2

AÑOS	%
23	36,6
24	38
25	39,4
26	40,8
27	42,2
28	43,6
29	45
30	46,4
31	47,8
32	49,2
33	50,6

AÑOS	%
34	52
35	53,4
36	54,8
37	56,2
38	57,6
39 o mas	59



ANEXO XVIII  
TABLAS DE RENDIMIENTOS

1. Demoliciones

1.1 Metro cuadrado de demolición de cubierta de teja curva con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 50 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje,

Tres peones-retirada y carga.

1.2 Metro cuadrado de demolición de cubierta de teja curva y enlatado con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 16 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Un peón-retirada y carga.

1.3 Metro cuadrado de demolición de teja plana con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 36 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.4 Metro cuadrado de demolición de cubierta de pizarra con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 50 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.5 Metro cuadrado de demolición de cubierta de placas onduladas con retirada de escombros, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 60 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga o acoplo.

1.6 Metro cuadrado de demolición de cubierta de cartón embutunado, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 90 metros cuadrados.

Un oficial y un peón.

Tres peones-retirada y carga.

1.7 Metro cuadrado de demolición de terraza catalana con tabiquillos y doble tablero de rasilla, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 24 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.8 Metro cuadrado de demolición de cielo raso con cañizo o listoncillos, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 81 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.9 Metro cuadrado de demolición de cielo raso de placas de corcho o similar, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 105 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.10 Metro cuadrado de demolición de entablado de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 52 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.11 Metro cuadrado de demolición de enlisonado de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 90 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Un peón-retirada y carga.

1.12 Metro cuadrado de demolición de entarimado, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 60 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.13 Metro cuadrado de demolición de entramado de cerchas y correas de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Un peón-retirada y carga.

1.14 Metro cuadrado de demolición de entramado de cerchas y correas metálicas, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.15 Metro cuadrado de demolición de forjado de hormigón aligerado, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 18 metros cuadrados.

Dos peones especialistas-demolición.

Tres peones-retirada y carga.

1.16 Metro cuadrado de demolición de forjados de vigas de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 32 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.17 Metro cuadrado de demolición de forjado de viga metálica, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.18 Metro cuadrado de demolición de forjados de viguetas de hormigón armado o pretensado y bovedillas, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 14 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.19 Metro cuadrado de demolición de pavimento de hormigón, sin compresor, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.20 Metro cuadrado de demolición de losa de hormigón, sin compresor, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-demolición,

Dos peones-retirada y carga.

1.21 Metro cuadrado de demolición de escalera a la catalana, con retirada de escombros y carga sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 12 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-demolición.

Dos peones-retirada y carga,

1.22 Metro cúbico de demolición de tabique de ladrillo hueco sencillo, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 75 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.23 Metro cuadrado de demolición de tabicón de ladrillo hueco doble, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 48 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.24 Metro cúbico de demolición de fábrica de ladrillo hueco doble, sin compresor, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 5 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.25 Metro cúbico de demolición de fábrica de ladrillo macizo, sin compresor, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 4,5 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.



1.26 Metro cúbico de demolición de fábrica de mampostería, sin compresor, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 3,75 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.27a. Metro cúbico de demolición de fábrica de hormigón en masa, sin compresor incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 1,80 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga:

- 1.28 Metro cuadrado de demolición de solado de baldosa hidráulica p terrazo, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero. •

Rendimiento: 39 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.29 Metro cuadrado de demolición de solado de baldosin cerámico, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero. Rendimiento: 45 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.30 Unidades de levantado de cercos hasta 3 metros cuadrados, con retirada y carga, sin transporte a vertedero. ' Rendimiento: 40 unidades.

Dos peones-levantado, retirada y carga.

1.31 Unidades de levantado de cercos de 3 a 6 metros cuadrados, con retirada y carga, sin transporte a vertedero, Rendimiento: 18 unidades.

Dos peones-levantado, retirada y carga.

1.32 Unidades de levantado de cercos demás de 6 metros cuadrados, con retirada y carga, sin transporte a vertedero. Rendimiento: 14 unidades.

Dos peones-levantado, retirada y carga.

1.33 Metro cuadrado de picado de guarnecidos de yeso en techos, con retirada de escombros y carga, tin transporte a vertedero. Rendimiento: 25 metros cuadrados.

Dos peones-picado., retirada y carga.

1.34 Metro cuadrado de picado de guarnecidos de yeso en paredes, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero. Rendimiento: 32 metros cuadrados.

Dos peones-picado, retirada y carga.

1.35 Metro cuadrado de picado de enfoscados de mortero en paredes, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero. Rendimiento: 12 metros cuadrados.

Dos peones-picado, retirada y carga:

1.36 Metro cuadrado de demolición de alicatados, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero. Rendimiento: 10 metros cuadrados.

Dos peones-demolición, retirada y carga,

1.37 Unidades de levantado de bañera empotrada o plato de ducha y accesorios, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 14 unidades.

Un oficial y dos peones-todo.

1.38 Ml. de demolición de albañil hasta 0,30 metros. O, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero. Rendimiento: 50 ml.

Tres peones-todo.

1.39 MO de demolición de albañal entre 0,30 y 0,50 metros. O, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero. Rendimiento: 36 ml.

Tres peones-todo.

## 2. Movimiento de tierras

2.1 Metro cuadrado de desbroce y limpieza del terreno a mano. Rendimiento: 20 metros cuadrados. Un peón.

2.2 Metro cúbico de cribado de arena, a mano.

Rendimiento: 6 metros cúbicos.

Un peón.

2.3 Metro cúbico de excavación en zanjas para tuberías de saneamiento con extracción a los bordes, relleno y apisonado, en terreno flojo.

Rendimiento: 2,75 metros cúbicos.

Un peón.

2.4 Metro cúbico de excavación en zanjas, para tuberías de saneamiento con extracción de tierras a los bordes, relleno y apisonado, en terreno compactado.

Rendimiento: 1,90 metros cúbicos.

Un peón.

2.5 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 2 metros de profundidad, en terreno flojo.

Rendimiento: 3 metros cúbicos.

Un peón.

2.6 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 2 metros de profundidad, en terreno compacto.

Rendimiento: 2 metros cúbicos.

Un peón.

2.7 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 5 metros de profundidad, en terreno flojo.

Rendimiento: 1,70 metros cúbicos,

Un peón.

2.8 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 5 metros de profundidad, en terreno compacto.

Rendimiento: 1,10 metros cúbicos.

Un peón.

2.9 Metro cúbico de excavación en mina (picado y extracción) hasta 6 metros de profundidad en terreno flojo (sin incluir la entibación).

Rendimiento 0,65 metros cúbicos.

Un peón.

2.10 Metro cuadrado de entibación ligera en zanjas, hasta 1,50 metros de profundidad.

Rendimiento: 35 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones. •

2.11 Metro cuadrado de entibación cuajada en zanjas, hasta 1,50 metro de profundidad.

Rendimiento: 10 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

2.12 Metro cuadrado de entibación ligera en pozos hasta 1,50 metros de profundidad.

Rendimiento: 25 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

2.13 Metro cuadrado de entibación cuajada en pozos; hasta 1,50 metros de profundidad.

Rendimiento: 5 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

2.14 Metro cúbico de relleno y apisonado de tierras en zanjas. Rendimiento: 6 metros cúbicos.

Un peón.

2.15 Metro cuadrado de extendido y en rastrillado de tierras, para asientos de pavimentos en plantas bajas o sótanos.

Rendimiento: 25 metros cuadrados.

Un peón'.

## 3. Red horizontal de saneamiento

3.1 Ml. tubería de hormigón de 15 centímetros. O; incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo (1,50 metros de profundidad media) (Urbanizaciones y naves industriales).

Rendimiento: 25 ml./día.

Un oficial 1.' y un peón.

- 3.2 Tubería de hormigón de 20 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.  
Rendimiento: 25 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.3 Tubería de hormigón de 25 centímetros. **O**, incluso; cama de hormigón y llaves de ladrillo.  
Rendimiento 20 ml./día.  
en oficial 1.º y un peón.
- 3.4 Tubería de hormigón de 30 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y llaves de Ladrillo..  
Rendimiento: 13,50 ml./día. •  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.5 Tubería de hormigón de 40 centímetros. **O**, Incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.  
Rendimiento: 11,50 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.6 Tubería de hormigón ele 50 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.  
Rendimiento: 10 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.7 Tubería de fibrocemento sanitario, de 12,5 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 30 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.8 Tubería de fibrocemento sanitario de 15 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 30 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.9 Tubería de fibrocemento sanitario de 20 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 25 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.10 Tubería de fibrocemento sanitario de 30 centímetros. incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 20 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.11 Tubería de gres de 12 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 25 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.12 Tubería de gres de 15 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 25 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.13 Tubería de gres de 20 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 20 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón,
- 3.14 Tubería de gres de 30 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 13,50 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.15 Tubería de gres de 40 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.  
Rendimiento: 11,50 ml./día\_   
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.16 Tubería de gres de 50 centímetros. **O**, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales (1,50 metros profundidad).  
Rendimiento: 10 ml./día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.17 Albañal oval de cemento de 19 x 26 centímetros, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.  
Rendimiento: 20 ml./día.  
Un oficial 1.º y dos peones.
- 3.18 Arqueta registro de 30 x 30 x 50 centímetros en fábrica de ladrillo macizo normal de 1/2 de pie de espesor, enfoscada y bruñida, con tapa de hormigón armado.

- Rendimiento: 4 unidades/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.19 Arqueta registro de 40 x 40 x 50 centímetros en fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor enfoscada y bruñida, con tapa de hormigón armado.  
Rendimiento: 4 unidades/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.20 Arqueta registro de 70 x 70 x 90 centímetros en fábrica de ladrillo macizo normal de 1/2 pie de espesor, enfoscada bruñida, con tapa de hormigón armado.  
Rendimiento: 1,50 unidades/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.21 Pozo de registro visitable de 80 centímetros. **O** interior y 3 metros de profundidad, en fábrica de ladrillo macizo normal, de 1 pie de espesor, enfoscado y fratasado con mortero de cemento bruñido hasta 1 metro de altura, patés de hierro y tapa de hormigón armado.  
Rendimiento: 0,60 unidades/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.22 Pozo registro visitable de 1 metro. **O** interior y 3 metros de profundidad en fábrica de ladrillo macizo de un pie de espesor, enfoscado y fratasado con mortero (1 : 3 de 440 kilogramos) de cemento bruñido hasta 1 metro de altura, peles de hierro y tapa de hormigón armado.  
Rendimiento: 0,50 unidades/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.23 Separador de grasas en fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor enfoscado y bruñida interiormente, tubo de ventilación, etc. (1 x 2 metros)  
Rendimiento: 0,67 unidades/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 3.24 Fosa séptica y pozo absorbente en fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor, capaz para unas diez personas, completamente terminada (1 x 1,50 x 1,50 metros cúbicos) (pozo filtrante 4 metros)  
Rendimiento: 0,25 unidades/día.  
Un oficial 1.º y dos peones.

#### 4. Cimentaciones

- 4.01 Metro calco puesta en obra de hormigón para armar, vertido directamente o por medio de canaletas, en muros, sin incluir encofrado, hormigones ni armaduras.  
Rendimiento: 25 metros cúbicos/día.  
Un peón.
- 4.02 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,10 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera.  
Rendimiento: 400 metros cuadrados/día.  
Un oficial y cinco peones.
- 4.03 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,15 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera.  
Rendimiento: 350 metros cuadrados/día  
Un oficial y cinco peones.
- 4.04 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,20 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera.  
Rendimiento: 310 metros cuadrados/día.  
Un oficial y cinco peones.
- 4.05 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,25 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera.  
Rendimiento: 280 metros cuadrados/día.  
Un oficial y cinco peones;
- 4.4.1 Metro cúbico de hormigón en masa vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en zapatas y pozos de cimentación de una capacidad de:  
Rendimiento:  
Hasta 1,00 metro cúbico; 30 metros cúbicos; un peón.

...Hasta 4,00 metros cúbicos; 45 metros cúbicos; un peón.  
Más de 4,00 metros cúbicos; 60 metros cúbicos; un peón.  
Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.  
4.4.2 Metro cúbico de hormigón en masa vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en zanjas de tala anchura de: Rendimiento:  
Hasta 0,50 metros; 30 metros cúbicos; un peón.  
Hasta 1,00 metro; 45 metros cúbicos; un peón.  
Más de 1,00 metro; 60 metros cúbicos; un peón.  
Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.  
4.4.3 Metro cúbico de hormigón en masa vertido directamente o por medio de canaletas, y vibrado en losas de un espesor de: Rendimiento:  
Hasta 0,50 metros; 50 metros cúbicos; un peón.  
Hasta 1,00 metro; 70 metros cúbicos; un peón.  
Más de 1,00 metro; 80 metros cúbicos; un peón.  
4.5.1 Metro cúbico de hormigón para armar vertido directamente o por medio de canaletas, y vibrado en zapatas y pozos de cimentación de una capacidad de: Rendimiento:  
Hasta 1,00 metros cúbicos; 25 metros cúbicos.  
Hasta 4,00 metros cúbicos; 40 metros cúbicos.  
Más de 4,00 metros cúbicos; 50 metros cúbicos.  
Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.  
• 43.2 Metro cúbico de hormigón para armar vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en zanjas de una anchura de: Rendimiento:  
Hasta 0,50 metros; 25 metros cúbicos.  
Hasta 1,00 metro; 40 metros cúbicos.  
Más de 1,00 metro; 50 metros cúbicos.  
Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.  
4.5.3 Metro cúbico de hormigón para armar vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en losas de un espesor de: Rendimiento:  
Hasta 0,50 metros; 60 metros cúbicos; un peón.  
Hasta 1,00 metro; 80 metros cúbicos; un peón.  
Más de 1,00 metro; 100 metros cúbicos; un peón.

## 6. Albañilería

6.01 Metro cúbico fábrica de ladrillo hueco doble, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 6 metros cúbicos.  
Dos oficiales y un peón.  
6.02 Metro cúbico fábrica de ladrillo cerámico macizo, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 3,5 metros cúbicos.  
6.04 Metro cúbico fábrica de ladrillo macizo normal, de 1,30 más pies de espesor, mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 3 metros cúbicos.  
Dos oficiales y un peón.  
6.05 Metro fábrica cúbico de ladrillo macizo con ambas caras vistas de 1,5 pies o más de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza:  
Rendimiento: 2,60 metros cúbicos.  
Dos oficiales y un peón.  
6.06 Metro cúbico fábrica de ladrillo macizo, con ambas caras vistas, de 1,5 pies de espesor, con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 2,60 metros cúbicos.  
Dos oficiales y un peón.  
6.07 Metro cuadrado fábrica de ladrillo hueco doble de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 30 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón,

6.08 Metro cuadrado fábrica de ladrillo medro normal de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 18 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.09 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo a cara vista, llagueado, de 1/2 pie de espesor con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 16 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
10 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo con una cara vista de 1/2 pie de espesor, «in mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 14 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.11 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 12 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.12 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo escogido, a cara vista, llagueado, de un pie de espesor, con montera de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 10 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.13 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo con una cara vista de un pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 9 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.14 Metro cuadrado de ladrillo macizo con ambas caras vistas, de un pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 8 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.15 Metro cuadrado fábrica de ladrillo hueco doble de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, cámara de aire de 5 centímetros de espesor y tabique de ladrillo hueco sencillo recibido con mortero.  
Rendimiento: 18 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.17 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo a cara vista, de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, cámara de aire de 5 centímetros de espesor y tabique de ladrillo hueco sencillo, recibido con mortero.  
Rendimiento: 11 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.18 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo prensado, a cara vista, llagueado, de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 11 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.19 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 24 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 28 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
6.20 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 18 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 40 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.

- 6.21 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 12 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 44 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.22 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 10 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 140 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.23 Ml. fábrica de ladrillo cerámico en pilares de 0,25 x 0,25 metros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 28 ml.  
Dos Oficiales y un peón.
- 6.24 14,4L fábrica de ladrillo cerámico en pilares de 0,25 x 0,25 metros con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 28 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.25 Ml. fábrica de ladrillo macizo en pilares de 0,25 x 0,25 metros con cuatro caravista, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 20 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.26 Ml. fábrica de ladrillo macizo, en pilares de 0,25 x 0,25 metros con cuatro caravista, con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 20 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.27 • Ml. fábrica de ladrillo cerámico, en pilares de 0,40 x 0,25 metros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 19 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.28 Ml. fábrica de ladrillo cerámico en pilares de 0,40 x 0,25 metros con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o n guarnecer.  
Rendimiento: 19 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.29 Ml. fábrica de ladrillo mecho en pilares de 0,40 x 0,25 metros con cuatro caravista, mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 15 ml.  
Des oficiales y un peón.
- 6.30 Ml. fábrica de ladrillo, en pilares de 0,40 x 0,25 metros con cuatro caras vistas, mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 15 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.31 Ml. fábrica de ladrillo cerámico, en Pilares de 0,40 x 0,40 metros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 14 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.32 Ml. fábrica de ladrillo cerámico, en pilares de 0,40 x 0,40 metros con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.  
Rendimiento: 14 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.33 Ml. fábrica de Ladrillo macizo, en pilares de 0,40 x 0,40 metros, con cuatro caras vistas, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento 10 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.34 Ml. fábrica de ladrillo macizo, en pilares de 0,40 x 0,40 metros con cuatro cara vistas, con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.  
Rendimiento: 10 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.35 Metro cuadrado tabique de panderete, con rasilla, recibido con mortero.  
• Rendimiento: 40 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.36 Metro cuadrado tabique con ladrillo hueco sencillo, recibido con mortero.  
• Rendimiento: 40 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.37 Metro cuadrado tableen de 9 centímetros de espesor con ladrillo hueco doble recibido con mortero.  
Rendimiento: 35 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.38 Metro cuadrado tabique translucido de vidrio moldeado, con baldosas de dos elementos, cuadrado o rectangular, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 13 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.39 Metro cuadrado tabicado de soportes metálicos con rasilla y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 30 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.40 Metro cuadrado tabicado de soportes metálicos con ladrillo hueco sencillo y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 30 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.41 Metro cuadrado tabicado de vigas metálicas con rasilla y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 30 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.42 Metro cuadrado tabicado de vigas metálicas con ladrillo hueco sencillo y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 25 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.43 Ml. formación de peldaño con ladrillo hueco sencilla, recibido con yeso.  
Rendimiento: 40 ml.  
C Dos oficiales y un peón.
- 6.44 Ml. formación de peldaño con ladrillo hueco sencillo, recibido con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 40  
Dos oficiales y un peón.
- 6.45 Unidad recibido de cerco de puerta de paso en tabiques con mortero.  
Rendimiento: 30 unidades.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.45 Unidad recibido de cerco de puerta de paso en tabicones, con mortero.  
Rendimiento: 30 unidades.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.47 Unidad recibido de cerco de puerta de paso en muros con mortero.  
Rendimiento: 25 unidades.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.48 Unidad recibido de Urea de balcón en muros, con mortero de 250 kg de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 15 unidades.  
Dos oficiales y un peón.
- 6.49 Unidad recibido de cerco de ventana en muros, hasta 2,20 Metros cuadrados de superficie con melero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 22 unidades.  
Des oficiales y un peón;
- 6-50 Unidad recibido de cerco de ventana en muros de más de 2,20 metros cuadrados de superficie con mortero de cemento de 250 kilogramos y arena de río.

Rendimiento: 18 unidades.  
Dos oficiales y un peón.  
6,51 Unidad recibido de elementos de persiana enrollable, con mortero incluso capitel alzado.  
Rendimiento: 12 unidades.  
Dos oficiales y un peón.  
6,52 Metros apertura de roza de 7 x 5 centímetros ea tabiques do ladrillo hueco.  
Rendimiento: 50 metros.  
Dos oficiales y un peón.  
1,53 Metros apertura de roza de 7 x 5 centímetros en muros ladrillo macizo.  
Rendimiento: 25 metros.  
Dos oficiales y un peón.

## 7. Estructuras de hormigón

7.01 Acero alta resistencia, cortado y elaborado.  
Rendimiento: 1065 kg.  
Un oficial 1.<sup>o</sup>  
7M Acero alta resistencia, armado.  
Rendimiento: 455 kg.  
Un oficial  
7.03 Acero alta amastando, cortado, elaborado y armado.  
Rendimiento: 316 kg.  
Un oficial 1.<sup>o</sup>  
7.04 Acero alta resistencia, colocación en obra.  
Rendimiento: 1.750 kg.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado.  
7.05 Acero alta resistencia, armado y colocación en obra.  
Rendimiento: 414 kg.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado.  
7.06 Puesta en obra de hormigón para armar, vertido directamente en zapatas y muros.  
Rendimiento: 48 metros cúbicos.  
Un peón.  
7.07 Pecera en obra de hormigón para armar, en pilares, con grúa torre (sin incluir Gruista).  
Rendimiento: 10 metros cúbicos.  
Un peón.  
7.03 Puesta en obra de hormigón para armar, en vigas, con grúa torre (sin incluir Gruista).  
Rendimiento: 15 metros cúbicos.  
Un peón.  
7.09 Encofrado de madera y desencofrado en zapatas de cimentación  
Rendimiento: 43 metros cuadrados.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado.  
7.10 Encofrado de madera y desencofrado en muros.  
Rendimiento: 243,50 metros cuadrados.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado.  
7.11/ Encofrado metálico y desencofrado de muros.  
Rendimiento: 40,50 metros cuadrados.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado.  
7.12 Encofrado de madera y desencofrado en pilares.  
Rendimiento: 25,24 metros cuadrados.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado,  
7.13 Encofrado metálico y desencofrado en pilares.  
Rendimiento: 55,25 metros cuadrados.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado,  
7.14 Encofrado de madera y desencofrado en vigas.  
Rendimiento: 41,50 metros cuadrados.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado.  
7.15 Encofrado de madera y desencofrado en losas de escaleras.  
Rendimiento: 11,50 metros cuadrados.  
Un oficial 1.<sup>o</sup> y un peón especializado.

## 8. Estructuras metálicas

8.01 Montaje soportes electrosoldados de P.N.U. de 80.100 milímetros.  
Rendimiento: 286 kilogramos  
Un montador y un soldador,  
8.02 Montaje soportes electrosoldados de P.N.U. de 120-220 milímetros  
Rendimiento: 308 kilogramos  
Un montador y un soldador.  
8.03 Montaje soportes electrosoldados de P.N.U. de 240-300 milímetros  
Rendimiento: 334 kilogramos  
Un montador y un soldador.  
8.04 Montaje carreras electrosoldados apoyadas P.N.1. 80-180 milímetros  
Rendimiento: 308 kilogramos  
Un montador y un soldador.  
8.05 Montaje carreras electrosoldados embrochadas P14.1 80-180 milímetros.  
Rendimiento: 267 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.06 Montaje carreras electrosoldados apoyadas P.N.1, 200 400 milímetros  
Rendimiento: 320 kilogramos  
Un montador y un soldador.  
8.07 Montaje carreras electrosoldados embrochadas P.N.I 200-400 milímetros.  
Rendimiento: 276 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.08 Montaje carreras electrosoldados apoyadas P.N.1. mayor de 450 milímetros.  
Rendimiento: 334 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.09 Montaje carreras electrosoldados embrochadas P.N.I mayor de 450 milímetros,  
Rendimiento: 286 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.10 Montaje jácenas armadas electrosoldados.  
Rendimiento: 272 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.11 Montaje cerchas y jácenas triangulares electrosoldados  
Rendimiento: 211 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.12 Montaje en coreas electrosoldados P.N.I. hasta 14(milímetros).  
Rendimiento: 358 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.13 Montaje en correas-electrosoldados F.M.I. hasta 121 milímetros.  
Rendimiento: 336 kilogramos. Un montador y un soldador.  
8.14 Montaje viguería electrosoldados apoyada P.a1.1, 80.181 Milímetros.  
Rendimiento: 323 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.15 Montaje y viguería electrosoldados embrochada P.N.I 80 180 milímetros.  
Rendimiento: 285 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.16 Montaje viguería electrosoldada y apoyada P.N.1, mayor de 200 milímetros.  
Rendimiento: 351 kilogramos.  
Un montador y un soldador.  
8.17 Montaje viguería electrosoldada embrochada P.14.1. mayor de 200 milímetros.  
Rendimiento: 312 kilogramos.  
Un montador y un soldador.

## 9. Forjados

- 9.01 Encofrado de madera y desencofrado en losas.  
Rendimiento: 50 metros cuadrados.  
Un oficial 1.º y un peón especializado.
- 9.02 Colocación vigueta y bovedilla, con grúa torre (sin incluir grúa).  
Rendimiento: 115 metros cuadrados.  
Un peón.
- 9.03 Colocación sopandas para forjado de piso de vigueta y bovedilla.  
Rendimiento: 375 ml.  
Un oficial 1.º y un peón especializado.
- 9.04 Puesta en obra de hormigón en forjado de piso y losas de hormigón armado con grúa torre (sin incluir amista).  
Rendimiento: 15 metros cúbicos.  
Un peón.

## 10. Cubiertas y coberturas

- 10.14 Metro cuadrado de formación de faldones de cubierta a base de tabiquillos con ladrillo hueco sencillo, distanciados 50 centímetros y listoncillos de madera de 3 x 3 centímetros sobre un forjado.  
Rendimiento: 32 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.15 Metro cuadrado formación de faldones de cubierta a base de tabiquillos de ladrillo hueco sencillo, distanciados 50 centímetros y dos tableros de rasilla, sobre un forjado.  
Rendimiento: 22 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.16 Metro cuadrado de cobertura de chapa ondulada de fibrocemento de 250 x 114 centímetros.  
Rendimiento: 100 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.17 • ML. calallete articulado de fibrocemento con piezas de 130 x 41 centímetros.  
Rendimiento: 100 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.18 Metro cuadrado cobertura de chapa ondulada de P.C.V.  
Rendimiento: 100 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.  
Rendimiento normal en ocho horas.
- 10.19 Metro cuadrado emboquillado de tejado de teja árabe, con mortero y pintado. Metro cuadrado Cobertura **de teja curva** (27 unidades en metros cuadrados) recibida con mortero.  
Rendimiento: 40 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.20 ML. caballete de teja curva, recibida con mortero.  
Rendimiento: 40 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.21 Metro cuadrado cobertura de teja plana de 42 x 24 centímetros (13 unidades en metro cuadrado) sobre listoncillos de madera  
Rendimiento: 40 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.22 Metro cuadrado cobertura de teja plana **de** 42 x 25 centímetros (unidades en metro cuadrado) recibida con mortero.  
Rendimiento: 30 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.23 Metro cuadrado terraza a la catalana, con tabiquillos de ladrillo hueco sencillo tomados con yeso, separados 50 centímetros, 3D centímetros de altura media y 2 tableros de rasillo, el primero con yeso y el siguiente con mortero **de** 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 20 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 10.24 Metro cuadrado de terraza a la catalana, con tabiquillos de ladrillo hueco doble tomados con yeso, separados 50 centímetros, 30 centímetros de altura media y 3 tableros de rasillo, el pi-

mero con yeso y los otros dos con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

- Rendimiento: 15 metros cuadrados.  
Un oficial y un peón.
- 10.25 Metro cuadrados impermeabilización de cubierta a base de dos gruesos de filtro asfáltico adheridos con asfalto especial oxidado en caliente y con acabado superior de gravilla.  
Rendimiento: 32 metros cuadrados.  
Un oficial .
- 10.26 Metro cuadrado impermeabilización de, cubierta a base de tres gruesos de filtro asfáltico adheridos con asfalto especial oxidado en caliente y can acabado en arena.  
Rendimiento: 27 metros cuadrados.  
Un oficial.
- f0.27 Metro cuadrado impermeabilización de cubierta a base de lámina de aluminio asfáltico reforzada con armadura de yute y recubierta de aluminio gofrado espesor cuadrulado.  
Rendimiento: 40 metros cuadrados.  
Un oficial.

## 11. Flemudos prefabricados

- 11.01 ML. colocación de jamba o vieriteaguas de 8 x 30 metros de sección sencilla.  
Rendimiento: 40 ml.  
Dos oficiales y un peón.
- 11.02 Unidad colocación de corto para ventana (dimensiones máximas 1,10 x 1',10 metros).  
Rendimiento 16 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 11.03 Unidad colocación de cerco para puerta exterior (dimensiones máximas 1,00 x 22 metros), colocado.  
Rendimiento: 14 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 11.04 Metro cuadrado colocación de celosía-ventanal de hormigón prefabricado en piezas entre 40 x 50 centímetros de lado.  
Rendimiento: 10 metros cuadrados.  
Un oficial y un peón.  
Rendimiento a jornada de ocho horas.

## 12 Firmes y pavimentos

- 12.01 Pavimento con mortero y arena de río de 2,5 centímetros de espesor ruleteado.  
Rendimiento: 30 metros cuadrados/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 12.02 Colocación de losas de cemento comprimido, recibida con mortero de 250 kilogramos de **ce-****mento** y arena de río, incluso entechado.  
Rendimiento: 80 metros cuadrados/día.  
Dos oficiales 1.º y un peón.
- 12.03 Colocación de pavimento con losas de piedra, recibidas con **mortero** y arena de río, incluso entechado.  
Rendimiento: 40 metros cuadrados/día.  
Dos oficiales y un peón.

## 13 Solados

- 13.01 Metro cuadrado recrecido de solero con mortero de 190 kilogramos de cemento y arena de río, para colocación de solados.  
Rendimiento: 64 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 13.02 Metro cuadrado recrecido de piso de 2 centímetros de espesor con mortero de 190 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 64 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.



13.03 Metro Cuadrado recrecido de piso de 5 centímetros de espesor con mortero de 190 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.04 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa hidrata • lira de 20 a 20 o 25 x 25 centímetros baldosa cerámica de 20 x 10 centímetros o baldosín Catalán de 13 x 13 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 32 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.05 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa hidráulica de 20 x 30 centímetros baldosa cerámica de 18 x 18 centímetros o baldosa vidriada de 20 x 20 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.06 Metro cuadrado colocación de solado de piedra artificial de 30 x 30 o 40 x 40 centímetros baldosa engravillada de 40 x 40 centímetros, terrazo de 40 x40 centímetros o gres de 10,6 x 10,6 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Das oficiales y un peón.

13.07 Metro cuadrado colocación de solado de terrazo de 30 x 30 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.08 Metro cuadrado colocación de solado de terrazo de 50 x 50 centímetros o de mosaico de gres de 7 x 7 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 22 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.09 Metro cuadrado de solado de baldosa de mármol de 30 x 30 x 2 o 40 x 40 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un pean.

13.10 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa de mármol de 50 x 50 x 2,5 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 35 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.11 Metro cuadrado colocación de solado de gres con piezas cuadradas de 4 x 4 centímetros y cacos de 2 e; 2 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.12 Metro cuadrado colocación de solado de gres con piezas octogonales de 5,5 x 5,5 centímetros con tacos de 2 x 2 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.13 Metro cuadrado colocación de solado de gres con piezas exagonales de 7 x 7 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 16 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.14 Metro cuadrado colocación de solado de mosaico de gres de 4 x 4 centímetros en blanco o con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.15 Ml. colocación de rodapié hidráulico en piezas de 30 x 7 centímetros con mortero de 2.50 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Un oficial.

11.16 Ml. colocación de rodapié de piedra artificial del centímetros de altura, terrazo de 7 centímetros, mármol de 7 centímetros o gres en piezas dc7 x 7 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Un oficial.

13.17 Ml. colocación de rodapié de cerámica de 20 x 10 centímetros o baldosa de 13 x 13 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Un oficial.

13.18 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa de corcho aglomerado, normal o achimbrado, de 305 x 305 x 5 milímetros, incluso capa de alisado.

Rendimiento: 12 metros cuadrados.

Un oficial.

13.19 Metro cuadrado pavimento de cemento continuo, sin no tetar, con mortero: de I : 3 de 440 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 60 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

33.20 Metro cuadrado pavimento de cemento continuo ruletado, con mortero de 1 : 3 de 440 kilogramos de cemento y arena de río.

13.21 Metros colocación de peldaño de piedra artificial, terrazo

o mármol con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río. Rendimiento: 40 metros. Dos Oficiales y un peón.

13.22 Metro colocación de zanquin de piedra artificial, terrazo a mármol de cartabón, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río'.

Rendimiento: 40 metros.

Un oficial.

13.23 Metro coloración de zanquin de piedra artificial, terraza o mármol recto, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros.

Un 'oficial.

## 15. Chapados y alicatados

15.01 Metros cuadrados colocación de alicatados o azulejos de 10,8 x 19,5 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.02 Metro cuadrado colocación de alicatado de azulejo de 15 x 15 centímetros con mortero de 250 kilogramos y arena de río. Rendimiento: 24 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.03 Metro cuadrado colocación de alicatado y azulejo de 15 x 7,5 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.04 Metro cuadrado colocación de revestimiento de mosaico de gres de 2 x 2 centímetros sobre plancha papel con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 16 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.05 Metro cuadrado colocación de mosaico de gres de 4 x 4 centímetros sobre plancha papel con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.06. Ml. colocación de rodapié de azulejo de 20 x 20 centímetros. con mortero de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 50  
Un oficial..

15.07 Metro cuadrado colocación de chapado de plaqueta de gres de 25 x 5 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento de arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.

5,08 Metro cuadrado colocación de revestimiento de piedra artificial con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río. Rendimiento: 18 metros cuadrados. Dos oficiales y un peón.

15.09 Metro cuadrado colocación de chapados de mármol ton mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 5,79 metros cuadrados/día.

15.10 Metro cuadrado colocación de chapado de piedra con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 9 metros cuadrados/día.

15.11 Metro cuadrado formación de cielo raso, con tela metálica: incluso listoncillos de madera.

Rendimiento: 80 metros cuadrados,  
Dos oficiales y un peón.

15.12 Ml. colocación de pasamanos de piedra artificial con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 40 ml.

Dos oficiales y un peón.

15.13 Ml. colocación de pasamanos de mármol con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 ml.  
Dos oficiales y un peón.

15.14 Ml. colocación de vierteaguas cerámico con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río,  
Rendimiento: 50 ml.

Dos oficiales y un peón.

15.15 Ml. colocación de vierteaguas de piedra artificial con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.  
Rendimiento: 50 ml.

Dos oficiales y un peón..

15.16 Ml. colocación de remate de visera de ventilación en terrazas con baldosín catalán.

Rendimiento: 80 ml.  
Dos oficiales y un peón.

Tabla de producción para trabajos de escayola, en jornada laboral de ocho horas, según detalle de materiales a colocar o vaciar

	Plancha de Ml	Plaqueta MS	Moldura hasta de 7x4cm. Ml.	Fosa perimetral de hasta 0,2 desarrolla Ml	Comisa de hasta. 20X20 cm. Ml.	Escuadrada hasta 0,55 m. Desarrollo Ml.	Cortinado de Hasta 0,5 m Desarrollo Ml.	Plancha Cortinado de hasta 1,0 ml. unidades	Nicho Unidades
COLOCACION EN OBRA									
Oficial 1º.	15,00	13,00	50,00	36,00	40,00	15,00	15,00	15	13
Oficial 2º	14,00	12,00	45,00	34,00	36,00	14,00	14,00	14	12
Ayudante	13,50	11,00	42,00	32,00	34,00	13,50	13,50	13	11
VACIADO EN TALLER:									
Oficial 1º .....	40,00	30,00	120,00	80,00	80,00	50,00	50,00	50	30
Oficial 2º	35,00	25,00	110,00	75,00	75,00	45,00	45,00	45	28
Ayudante	32,00	22,00	100,00	70,00	70,00	42,00	42,00	42	25

Observaciones: 1.º Cuando por necesidad de trabajo, hubiese de colocar dos o mas clases de material en una misma jornada, los pos se repartirán equitativamente con arreglo a la tabla expuesta. 2.º Cuando la colocación de estos materiales se realicen en zonas diáfanas, superiores a 10 metros cuadrados de superficie, estos rendimientos serán incrementados en un 10 por 100. I\* Si el oficial o colocador Uta se ayuda de un aprendiz, estos rendimientos serán incrementados en un 30 por 100.

## 1.6. Impermeabilizaciones y aislamientos

### 16.01 Láminas asfálticas y derivados.

Láminas solapadas:

a) 144 metros cuadrados. la>  
100 metros cuadrados,

Láminas totalmente soldadas:

a) 100 metros cuadrados.  
b) 70 metros cuadrados,

Insitus:

a) 200 metros cuadrados terminado.  
b) 200 metros cuadrados terminado.

### 16.02. Emulsiones:

Capa imprimación:

a) 400 metros cuadrados.

### 16.03 Láminas vinílicas de P.V.C.

Láminas protegidas:

a) 120 metros cuadrados.  
b) 100 metros cuadrados.

Láminas totalmente pegadas:

a) 100 metros cuadrados.  
b) 85 metros cuadrados.

### 16.04 Láminas butílicas.

Lámina solapada: •

a) 120 metros cuadrados.

b) 100 metros cuadrados.

Lámina totalmente pegada:

a) 100 metros cuadrados.

b) 85 metros cuadrados.

### 16.05 Imitas ;talcos de P.V.C.

Insitus virulicos vistos:

a) 95 metros cuadrados.

b) 85 metros cuadrados.

### 16.06 Aislamientos.

Hormigón celular:

Hormigonera 5 metros cúbicos.

Bombeo 20 metros cúbicos.

Perlita:

5 metros cúbicos terminado.

### 16.07 Acabados:

Pinturas: 300 metros cuadrados

Emugrava 2 centímetros: 100 metros cuadrados

Grava suelta: 250 metros cuadrados

### 16.08 Pinturas y revestimientos:

Rugosa: 60 metros cuadrados

Lisa: 100 metros cuadrados

## Estudio realizado

- A) Todos los estudios se han realizado sobre la base de aparatos día (ocho horas) en la misma obra. -
- a) Operario (día) material colocado en terraza superior a 70 metros cuadrados planta.
- b) Operario (día) material colocado en terraza inferior a 70 metros cuadrados planta.
- B) En pendientes superiores al 20 por 100 el rendimiento desciende en un 10 por 100.
- C) Trabajando a destajo los días de lluvia san a cargo del operario.
- D) Cuando en una obra el equipo se componga de varios operarios, el rendimiento será la suma de todos ellos.
- a) Se supone a operarios día (capa de asfalto) (ocho horas) Trío y caliente 2 kilogramos metro cuadrado.
- b) Se supone a operarios día (armadura interior) (ocho horas) frío y caliente.

## 17. Carpintería

- 17.01 Metro cuadrado colocación de cerco metálico o de madera para puertas.  
0,30 horas de oficial y 0,30 horas de peón por metro cuadrado de colocación de cerco.  
Rendimiento: 50 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 17.02 Unidad colocación encarcelado de ventanas metálicas hasta 2 metros cuadrados de superficie,  
1,50 horas de oficial y 1,50 horas de peón por unidad de ventana. Rendimiento: 22 unidades.  
Dos oficiales y un peón.
- 17.03 Unidad colocación, encarcelado de ventanas metálicas de más de 2 metros cuadrados y hasta 4 metros cuadrados de superficie.  
2,50 horas de oficial y 2,50 horas de peón por unidad de ventana. Rendimiento: 15 unidades.  
Dos oficiales y un peón.
- 17.04 Metro cuadrado de colocación de puerta de entrada a piso. 0,40 horas de oficial y 0,40 horas de peón por metro cuadrado de colocación de cerco.  
Rendimiento: 50 metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.
- 17.45 Metro cuadrado colocación de cerco de ventana cristalera, de madera.  
0,45 horas de oficial y 0,45 horas de peón por metro cuadrado de colocación de cercos.  
Rendimiento: 44 Metros cuadrados.  
Dos oficiales y un peón.

## 20. Aparatos Sanitarios

- 20.01 Unidad recibido de lavabo mural porcelana vitrificada.  
Rendimiento: 26 unidades  
Un oficial y un peón (ayuda a fontanero).
- 20.02 Unidad recibido 4 lavabo de pedestal de porcelana vitrificada.  
Rendimiento: 26 unidades.  
Un oficial y un peón (ayuda a fontanero).
- 20.03 Unidad recibida de bidé porcelana vitrificada.  
Rendimiento: 26 unidades.  
Un oficial y un peón (ayuda a fontanero).
- 20.04 Unidad recibida de bañera de fundición esmaltada.  
Rendimiento: 4 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.05 Unidad recibido de baño-aseo de fundición esmaltada.  
Rendimiento: 5 unidades.  
Un oficial y-un peón

- Rendimiento normal en jornada de ocho horas.
- 20.06 Unidad recibido de ducha completa en porcelana vitrificada  
Rendimiento: 8 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.07 \*Unidad recibido de inodoro de porcelana vitrificada con depósito de descarga bajo.  
Rendimiento: 26 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.08 Unidad recibido de inodoro de porcelana vitrificada, con depósito de descarga alto.  
Rendimiento: 16 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.09 Unidad recibido de batería de urinario de pie en porcelana vitrificada, dos piezas con separación y tanque alto.  
Rendimiento: 2,7 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.10 Unidad recibida de placa turca, de porcelana vitrificada, crin depósito de descarga alto.  
Rendimiento: 8 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.11 Unidad colocación de repisas, portavasos, toallero de bidé, percha, jabonera o portarrollos de porcelana vitrificada para empotrar.  
Rendimiento: 8 unidades de baños completos.  
Un oficial y un peón
- 20.12 Unidad colocación de toallero de porcelana vitrificada, para empotrar.  
Rendimiento: 40 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.13 Unidad recibido de lavadero en piedra artificial.,  
Rendimiento: 8 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.14 Unidad recibido de lavadero de un seno.  
Rendimiento: 8 unidades. ,  
Un oficial y un peón.
- 20.15 Unidad recibido de fregadero de dos series.  
Rendimiento: 32 unidades.  
Un oficial y un peón.
- 20.16 Unidad recibido de fuente mural en porcelana vitrificada.  
Rendimiento: 26 unidades.  
Un oficial y un peón,
- 20.17 Unidad recibido de calentador de agua, para una capacidad de 20 litros gas o electricidad.  
Rendimiento: 8 unidades.  
Un oficial y un peón.

## 21. Red vertical de saneamiento

- 21.01 Tubería de fibrocemento de 8 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada. -  
Rendimiento: 20 ml/día.  
Un oficial 1.º y un peón.
- 21.02 Tubería de fibrocemento de 10 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros instalada.  
Rendimiento: 20  
Un oficial 1.º y un peón.
- 21.03 Tubería de fibrocemento de 12,5 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada.  
Rendimiento: 20 ml/día,  
Un oficial 1.º y un peón.
- 21.04 Tubería de fibrocemento de 15 centímetros O en bajantes, incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada.  
Rendimiento: 20 ml/día.



- Un oficial 1.a y un peón.
- 21.05 Tubería de gres de 8 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 0,60 metros, instalada. Rendimiento: 10 ml/día. Un oficial y un peón.
- 21.06 Tubo de gres de 10 centímetros o incluso p.p de piezas especiales, con tubos de 0,60 metros en bajantes, instalada, Rendimiento: 10 ml/día. Un oficial 1.' y un. peón,
- 21.07 Tubo de gres de 12 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales con tubo de 0,60 metros; instalada. Rendimiento: 8 ml/día. Un oficial 1.a y un peón.
- 21.08 Tubería de gres de 15 centímetros O incluso p.p. de piezas especiales, con tubo de 0,60 metros en bajantes, instalada. Rendimiento: 8 Un oficial 1.<sup>1</sup> y un peón.
- 21.09 Tubería de P.V.C. de 9 centímetros O en bajantes incluso p.p., de piezas especiales, con tubos de 2,30 Metros, instalada. Rendimiento: 30 ml/día. Un oficial 1.<sup>1</sup> y un peón.
- 21.10 Tubería de P.V.C. de 11 centímetros O en bajantes, incluso p.p. de piezas especiales con tubos de 2,50 metros, instalada. Rendimiento; 30 ml/día. Un oficial 1.<sup>1</sup> y un peón.
- 21.11 Tubería de 1<sup>1</sup>.V.C. de 12,50 centímetros O en bajantes, incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada. Rendimiento 30 ml/día. Un oficial 1.<sup>1</sup> y un peón.
- 21.12 Sifón de fibrocemento de 12 centímetros O instalado. Rendimiento: 16 unidades/día. Un oficial 1." y un peón.
- 21.13. Unidad sifón de gres de 15 centilitros O, instalado.

- Rendimiento: ,14 unidades/día.
- Un oficial 1.t y un plan,
- 21.14.. Sifón de fundición de 8 centímetros O, instalado. Rendimiento: 14 unidades/día, Un oficial 1.' y un Mil.
- 21.15. Sifón de fundición. de 10 centímetros O, instalado. Rendimiento: 12 unidades/día. Un oficial 1.' y un peón.
- 21.16. Sifón de fundición de 12 centímetros O, instalado. Rendimiento: 10 unidades/día. Un oficial 1.' y un peón.
- 21.17. Canalón de fibrocemento de 26 centímetros O instalado. Rendimiento: 50 ml/día. Un oficial 1.' y un peón.
- 21.18. Canalón de • fibrocemento .de..30 centímetros O instalado. Rendimiento: 50 ml/día. Un oficial 1.<sup>1</sup> y un peón.
- 21.19. Canalón de gres de 20 centímetros O. instalado, • Rendimiento 50 ml/día, Un oficial 1 y un peón.
- 21.20. Canalón de gres de 30 centímetros O, instalado. Rendimiento: 50 Un oficial 1.\*' y un peón.
- 21.21. Surtidero para desagüe de 10 centímetros. instalado. Rendimiento: 8 unidades/día. Un oficial 1.' y un peón.
- 21.22. Unidad sumidero para desagüe de 15 centímetro instalado. Rendimiento: 8 unidades/día. Un oficial t.' y un peón,

**RESULTADO DEL ESTUDIO REALIZADO PARA OBTENER EL RENDIMIENTO DE TRABAJO, SEGUN LAS DIFERENTES CLASES DE INSTALACIONES DE TUBERIAS SANITARIAS, DURANTE LA JORNADA LABORAL DIARIA DE OCHO HORAS**

En la instalación de las columnas verticales de cocinas, alias. pluviales o aguas fecales. la jornada laboral de ocho horas de un oficial arroja un total de 50 (cincuenta) metros lineales instalados.

La instalación de las ramificaciones horizontales, para conectar bidé, lavabo, bañara e inodoro, es decir, en le cara baja de techo de baño, arroja un total de metros instalados diariamente en la jornada laboral de ocho horas de un oficial de 20 (veinte) metros lineales.

En tiendas o plantas comerciales, durante la jornada laboral de ocho horas de un oficial y ayudante, se obtiene un total de 28 (ventiocho) metros lineales instalados.

Para la instalación en sótanos, un oficial y un ayudante durante una jornada laboral de ocho horas, realizan un total de 33 (treinta y tres) metros lineales.

La colocación de una arqueta «Cedres», al registro general de salida, donde se conexionan todos los albañiles, cuesta 1/2 jornada laboral de un oficial y ayudante.

Estas tablas de rendimiento, en la jornada laboral diaria, se comprenden con los agujeros picados y los andamios necesarios preparados, para que el instalador pueda desarrollar los resultados obtenidos en este estudio.

Nota importante: Para la instalación de plantas comerciales, sótanos o fachadas al exterior, es necesario la intervención de un ayudante.

U. Pintura		
Rendimiento par trabajo por jornada de ocho boro		
Raspado en fondo. normales....	metros cuadrados	95
Encalado a brocha.....	metros cuadrados.	155
Pintura al temple:	metros cuadrados	
Liso:		
Limpieza y mano de preparación.....	metros cuadrados.	210
• Plastecido y segunda mano, .. Picado:	metros cuadrados	190
Limpieza, plastecido y preparación ..	metros cuadrados	200
Aplicación y picado .....	metros cuadrados	120
Pintura al plástico:		
Liso:		
Limpieza y mano de preparación.....	metros cuadrados	175
Plastecido, parchado y segunda mano .....	metros cuadrados	130
Picado:		
Limpieza, Plastecido y preparación.....	metros cuadrados	185
Aplicación y picado .....	metros cuadrados	110
Tercera mano a rodillo lana..	metros cuadrados	200
Pintura al óleo o esmalte en carpintería:		
Imprimación primera mano..	metros cuadrados	70
Plastecido, lijado y segunda mano .....	metros cuadrados	65



Re-plastecido, lijado y tercera mano	metros cuadrados	65	30.02 MI. de bordillo curvo de hormigón o piedra de 14 x 25 centímetros entre calzada y acera, Incluso cama de hormigón y rejuntado.
Pintura al óleo o esmalte en cerrajería incluidas ambas caras:			Rendimiento: 11 ml. Un oficial y un peón.
Limpieza y primera mano.....	metros cuadrados	45	30.03 MI. de bordillo de hormigón de 8 x 20 centímetros para separación entre pavimentos de aceras y tierras de jardinería, incluso cama de hormigón y rejuntado.
Segunda mano.....	metros cuadrados	65	Rendimiento: 24 ml. Un oficial y un peón.
Tercera mano.....	metros cuadrados	65	30.04 MI. de rigola de hormigón o piedra de 12 x 15 centímetros, incluso cama de hormigón y rejuntado.
Pintura faserit o similar: Limpieza, plastecido y mano de fondo	metros cuadrados	190	Rendimiento: 30 ml. Un oficial y un peón.
Salpicado y chafado (compresor)	metros cuadrados	140	30.05 MI. de bordillo con rigola de hormigón de 25 x (15 + 27) centímetros, incluso cama de hormigón y rejuntado.
Salpicado y chafado (molino a mano) . .	metros cuadrados	70	Rendimiento: 10 ml. Un oficial y un peón.
Pintura al gotele:			30.06 MI. de bordillo americano para badenes de acceso de coches, aparcamiento e isletas, incluso cama de hormigón (30 x 10 y x 7 centímetros) y rejuntado.
Limpieza y mano de fondo .....	metros cuadrados	185	Rendimiento: 14 ml. Un oficial y un peón.
Salpicado a compresor	metros cuadrados	165	30.07 Metro cuadrado de pavimento de hormigón de 15 centímetros de espesor con hormigón suministrado, incluso encofrados, juntas y talochado.
Pintura de radiadores a brocha:			Rendimiento: 150 metros cuadrados. Un oficial y tres peones.
Ambas caras cada mano elementos .....	metros cuadrados	95	10.03 Metro cuadrado de pavimento de adoquín de 20 x 10 1\$ centímetros sobre solera, sentado con mortero y enlucido de cemento.
Pistola.....	metros cuadrados	255	Rendimiento: 13 metros cuadrados. Un oficial y dos peones.
Empleados:.....	metros cuadrados		30.09 Metro cuadrado de pavimento con adoquinado machihembrado de hormigón, con piezas de 25 x 20 x 12 centímetros sobre solera sentado con mortero y enlucido de cemento.
Limpieza, plastecido y mano de preparación _	metros cuadrados	225	Rendimiento: 15 metros cuadrados. Un oficial y dos peones.
Colocación de papel	rollos	11	
Barnizado en persianas:			
Primera mano .....	metros cuadrados	55	
Segunda mano .....	metros cuadrados	60	
Tercera- mano .....	metros cuadrados	60	
Puertas metálicas tipo Pegaso	metros cuadrados	45	
<b>30. Urbanización y jardinería</b>			
30.01 MI. de bordillo recto de hormigón o piedra de 14 x 25 centímetros entre calzada y acero, incluso cama de hormigón y rejuntado.			
Rendimiento: 15 ni.			
Un oficial y un peón.			



**ANEXO XIX**

**TABLAS SALARIALES Y NO SALARIALES**

**TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION MENSUAL  
AÑO 2022 ( incremento 3% )**

<b>Niveles</b>	<b>S. Base 11 meses</b>	<b>P. Convenio 11 meses</b>	<b>Vacaciones 30 días</b>	<b>Paga de Verano</b>	<b>Paga de Navidad</b>	<b>Computo Anual</b>
<b>II - Titulado Superior</b>	1.865,21	777,55	2.334,52	2.408,95	2.408,95	36.222,78
<b>III- Titulado Medio</b>	1.363,30	660,02	1.892,74	1.963,26	1.963,26	28.075,78
<b>IV - Jefe de personal</b>	1.135,91	571,03	1.770,17	1.833,86	1.833,86	24.214,23
<b>V - Jefe Adm. 2º</b>	1.130,45	479,37	1.736,74	1.774,97	1.774,97	22.994,70
<b>VI - Ofic. Adm. 1º</b>	1.130,33	432,07	1.735,27	1.747,92	1.747,92	22.417,51
<b>VII - Delineante 2º</b>	1.097,61	432,07	1.639,03	1.686,24	1.686,24	21.837,99
<b>VIII - Ofic. Adm. 2º</b>	1.079,30	432,07	1.621,93	1.673,74	1.673,74	21.594,48
<b>IX - Auxiliar Adm.</b>	1.043,81	432,07	1.541,56	1.599,05	1.599,05	20.974,34



**TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION DIARIA  
AÑO 2022 ( incremento 3% )**

Niveles	S. Base 335 días	P.Convenio 217 días	Vacaciones 30 días	Paga de Verano	Paga de Navidad	Computo Anual
VI-Encargado,J. Taller	37,12	21,87	1.740,68	1.747,92	1.747,92	22.417,51
VII – Capataz	36,03	21,87	1.649,65	1.686,25	1.686,25	21.837,99
VIII - Ofc. 1 de Oficio	35,44	21,87	1.628,80	1.673,75	1.673,75	21.594,49
IX - Ofc. 2 de Oficio	34,28	21,87	1.539,00	1.602,88	1.602,88	20.974,35
X - Ayte. de Oficio	33,25	21,87	1.501,51	1.563,68	1.563,68	20.513,41
XI - Peón Especialista	33,12	21,87	1.464,04	1.541,78	1.541,78	20.388,59
XII - Peón Ordinario	32,86	21,87	1.404,30	1.493,06	1.493,06	20.144,31



## TABLA SALARIAL DE TRABAJADORES EN FORMACION AÑO 2022 ( incremento 3% )

Nivel XIII	S. Base 335 días	P.Convenio 217 días	Vacaciones 30 días	Paga de Verano	Paga de Navidad	Computo Anual
(1) 16-17 años - 1 año	20,55	13,13	927,72	961,71	961,71	12.584,60
(2) 18-21 años - 2 año	24,00	15,31	1.075,74	1.122,01	1.122,01	14.682,03
(3) 18-21 años - 3 año	29,13	18,60	1.287,47	1.362,43	1.362,43	17.807,08
(4) trabajador escuela taller - 1 año	32,56	20,76	1.467,64	1.522,73	1.522,73	19.925,62
(5) trabajador escuela taller - 2 año	34,28	21,87	1.539,00	1.602,88	1.602,88	20.974,35

**NOTA:**

Cantidades calculadas según el artº 25.4 y Disposición Transitoria del VI Convenio General del Sector, y artº 18.4 del Convenio Colectivo de la Construcción y O.P. de Cantabria, en su regulación anterior a la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que, de conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria primera de mencionado RDLeY, resultarán aplicables a los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, hasta su duración máxima.

1. El 60% del salario del nivel IX "oficial de 2ª de oficio"
2. El 70% del salario del nivel IX "oficial de 2ª de oficio"
3. El 85% del salario del nivel IX "oficial de 2ª de oficio"
4. El 95% del salario del nivel IX "oficial de 2ª de oficio"
5. El 100% del salario del nivel IX "oficial de 2ª de oficio"



**TABLA SALARIAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS  
AÑO 2022 ( incremento 3% )**

Niveles	Horas extras ordinarias	H. Extras nocturnas (de 22 a 06 horas), domingos y festivos
VI	16,23	21,86
VII	15,81	21,42
VIII	15,66	21,26
IX	15,20	20,86
X	14,85	20,49
XI	14,77	20,41
XII	14,62	20,21

**NOTAS:**

- Desaparece el concepto de antigüedad para el cálculo de las Horas Extraordinarias.
- El precio de hora extra para los niveles II, III, IV y V se pactará libremente entre empresa y trabajador.
- A efectos de aplicación de esta tabla se considerará el sábado como día hábil.



## TABLA SALARIAL DE INDEMNIZACIONES AÑO 2022 ( incremento 3% )

RETRIBUCIÓN DIARIA		
NIVELES	INDEMNIZACION	INDEMNIZACION
	4,50%	7%
VI Encargado		4,30
VII Capataz		4,19
VIII Oficial 1º		4,14
IX Oficial 2º		4,02
X Ayte. Oficial		3,93
XI Peón. Espec.		3,91
XII Peón Ordina.		3,86
XIII Trab. Form (1)	1,55	
XIII Trab. Form (2)	1,81	
XIII Trab. Form (3)	2,20	
XIII Trab. Form (4)	2,46	
XIII Trab. Form (5)	2,59	

RETRIBUCIÓN MENSUAL	
NIVELES	INDEMNIZACION
	7%
II Titulado superior	6,95
III Titulado medio	5,38
IV Jef. Personal	4,64
V Jef. Adm. 2º	4,41
VI Of. Adm. 1º	4,30
VII Delineante	4,19
VIII Of. Adm. 2º	4,14
IX Aux. Adm.	4,02

**NOTA:** En los dos supuestos, estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.



**TABLA COMPLEMENTOS NO SALARIALES  
AÑO 2022 ( incremento 3% )**

**DESGASTE DE HERRAMIENTA**

**DIETAS Y KILOMETRAJE**

NIVELES	IMPORTE
ALBAÑILES Oficiales de 1º y 2º	2,44
ALBAÑILES Ayudantes	2,21
CARPINTEROS Oficiales de 1º y 2º	3,98
CARPINTEROS Ayudantes	3,00
ENCOFRADORES Oficiales 1º y 2º	3,00
ESCAVOLISTAS	2,21
ESCAVOLISTAS Ayudantes	1,52
MARMOLISTAS	2,44

Dieta completa .....	37,39
Media dieta .....	12,25
Kl .....	0,30



## ANEXO XX

### CALENDARIO LABORAL ORIENTATIVO

	2022											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F-N	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-N	8
2	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
3	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
4	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
5	F-C	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-C
6	F-N	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	F-N
7	F-C	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	F-C
8	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	F-N
9	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F-C
10	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
11	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
12	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	F-N	SAB	8
13	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
14	8	8	8	F-N	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
15	SAB	8	8	F-N	DOM	8	8	F-N	F-R	SAB	8	8
16	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	F-C	DOM	8	8
17	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
18	8	8	8	F-C	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
19	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
20	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
21	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
22	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
23	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
24	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
25	8	8	8	8	8	SAB	F-L	8	DOM	8	8	DOM
26	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-N
27	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
28	8	8	8	8	SAB	8	F-R	DOM	8	8	8	8
29	SAB		8	8	DOM	8	F-C	8	8	SAB	8	8
30	DOM		8	SAB	8	8	SAB	F-L	8	DOM	8	8
31	8		8		8		DOM	8		F-C		SAB
T. H.	144	160	184	144	176	176	144	168	160	152	168	128
DIAS	18	20	23	18	22	22	18	21	20	19	21	16

**F-N:** Fiesta Nacional, **F-R:** Fiesta Regional, **F-L:** Fiesta Local, **F-C:** Fiesta Convenio.



<b>HORAS DE CALENDARIO</b>		<b>1.904 horas</b>
<b>HORAS DE VACACIONES</b>	<b>21 días x 8 horas</b>	<b>- 168 horas</b>
<b>TOTAL HORAS</b>		<b>1.736 horas</b>
<b>DIAS DE PLUS CONVENIO=</b>	<b>238 días – 21 días de vacaciones =</b>	<b>217 días</b>
<b>TOTAL HORAS EFECTIVAS (Total horas trabajo efectivo)</b>		<b>1.736 horas</b>

*“Este calendario es orientativo para el municipio de Santander, por lo que, en los restantes municipios de la región, se deberán sustituir las dos fiestas locales (F-L), que en este calendario corresponden a Santander, por las suyas propias.*

*En aquellos municipios en los que alguna de sus fiestas locales coincida en sábado, domingo, fiesta nacional, fiesta de la comunidad, puente o fiesta de convenio, trasladarán el disfrute de la misma al día laborable inmediatamente posterior; todo ello con el fin de ajustar el calendario laboral a las 1.736 horas de trabajo efectivo previstas para el año 2022.*

*Las empresas del sector, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, pueden, no obstante, establecer un calendario laboral distinto de este calendario orientativo, en el que deberá respetarse la jornada laboral pactada de 1.736 horas de trabajo efectivo para el año 2022. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo”.*

2025/1378

CVE-2025-1378