

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2024-2287

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2022-2026, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Teruel celebrada en Teruel el día 1 de marzo de 2024, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la Provincia de Teruel (44000085011981).

Y, tras el requerimiento de la Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, visto el texto subsanado y comunicado el 07 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director General de Trabajo,
ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Teruel para los años 2022-2026, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo. - Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante la Vicepresidenta segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria, en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de la notificación (es decir, dicho plazo finalizará el mismo día de recepción de la resolución del mes inmediatamente posterior), de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

Documento firmado electrónicamente

Delegación ejercida por Resolución del Director General de Trabajo del 9 de noviembre de 2023

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2022-2026

Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, CC.OO. del Hábitat de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de trabajadores de Aragón (UGT-FICA), como representación sindical y, de otra parte, la Asociación Empresarial Provincial de la Construcción de Teruel, en representación empresarial.

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

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial, personal y material del convenio

A) Funcional.

El presente Convenio afectará a todas las empresas que desarrollan actividades comprendidas en el campo de aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (Boletín Oficial del Estado, núm. 228, de 23 de septiembre de 2023.), en especial, a las previstas en su artículo 3.

B) Territorial.

Se aplicará a las empresas, tanto actualmente existentes, como a las que pudieran constituirse en el futuro, cuyos centros de trabajo radiquen en la Provincia de Teruel, independientemente sea cual sea la provincia donde tenga su domicilio social.

C) Personal.

Regulará las Relaciones Laborales en las que figuren como sujetos de las mismas, el personal que preste en el momento presente o en lo sucesivo, servicios a empresas comprendidas en su ámbito de aplicación y que por la naturaleza de su trabajo se halle éste sometido al Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

D) Material.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los apartados precedentes, y, a través de su remisión al Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, sustituye ínte-

gramente en los mismos a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de Agosto de 1970.

Artículo 2. Vigencia

La duración del presente Convenio será de 5 años, iniciando su vigencia el día 1 de Enero de 2022 y finalizando la misma el día 31 de Diciembre de 2026.

Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2026, de acuerdo con el marco fijado en el artículo 7 del Convenio General de la Construcción y con el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

A partir de la finalización de su vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Artículo 4. Jerarquía normativa

Las partes reconocen la aplicación directa e inmediata del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, en el ámbito funcional y territorial de este Convenio provincial.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 6. Absorción y compensación

Las empresas afectadas por el presente Convenio, podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contiene, de las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobará o resolviera dejar sin efecto alguno 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. Jornada laboral

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

La jornada ordinaria semanal será de 40 horas.

La distribución de la jornada anual podrá efectuarse de manera variable, en función de la climatología de la zona, de manera que en los meses de invierno la actividad puede ser más corta, recuperándose esta reducción en los meses de bonanza, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar las nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diario. Cuando proceda la distribución variable de la jornada, la empresa podrá aplicar la distribución variable correspondiente del salario global.

El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán, siempre que las circunstancias causantes lo permitan, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los personas trabajadoras afectados y, en su caso, a los representantes legales en el centro de trabajo en un plazo no inferior a tres días naturales.

En cada Centro de Trabajo figurará expuesto en lugar visible el correspondiente Calendario

Laboral. En él, tendrán la consideración de festivos, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 93/2023 del Gobierno de Aragón, en lo que al año 2024 se refiere, los días 1 y 6 de enero, 28 y 29 de marzo, 23 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 9 y 25 de diciembre, así como las dos fechas que sean señaladas como festivas en cada municipio de la provincia.

Durante el año 2024, y con carácter supletorio para el caso de que no se elabore un calendario propio en el centro de trabajo, a los efectos de realizar en cómputo anual una jornada efectiva de 1736 horas, se considerarán festivos, además de los anteriores, los siguientes:

Empresas con jornada de 40 horas semanales y ocho horas de jornada diaria de lunes a viernes: 2,3,4 y 5 de Enero, 1 de abril, 9 de julio, 23,24, 26, 27, 30 y 31 diciembre.

Los días 1 de Abril y 9 de julio, serán festivos en Teruel capital; en el resto de poblaciones se cambiarán por los anteriores o posteriores a la festividad de cada localidad.

Este calendario tiene como finalidad determinar las fechas en las que puedan tener lugar los descansos necesarios para dar cumplimiento a la jornada anual pactada, evitándose de esta forma los excesos que pudieran producirse.

La empresa podrá, por mutuo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, o en el supuesto de no existir dichos representantes, con los propios personas trabajadoras, sustituir estas fechas por otras que resulten más adecuadas en función de las necesidades de producción, de la costumbre propia del lugar o de los usos observados en la propia empresa.

Artículo 9. Retribuciones

Se acompañan como ANEXO I al presente convenio las tablas salariales para los años 2022, 2023 y 2024. La Comisión Paritaria se reunirá cada año para proceder con la actualización según el incremento salarial que se establezca por la Comisión Negociadora del VII CGSC, una vez que se publique en el BOE el incremento salarial pactado, y, enviar al Boletín Oficial de la Provincia la subida salarial aplicable que corresponda.

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

2. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero del CGSC al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

Las percepciones económicas salariales estarán compuestas de los siguientes conceptos:

Salario Base, es el que conforme al Nivel respectivo se especifica para cada Grupo Profesional, y se devengará por día natural; plus de compensación por la supresión de la antigüedad (P.C.S.A); gratificaciones extraordinarias; retribución de vacaciones y plus de asistencia y puntualidad, según se determina en el ANEXO I.

Artículo 10.- Plan de pensiones

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Plus de Asistencia y Puntualidad

El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de Plus de asistencia y Puntualidad la cantidad de 0,70 euros por día efectivo de trabajo en el que cumpla con el horario pactado.

Es el que se señala en las tablas salariales ANEXO I del presente convenio, comenzando su devengo el 1 de Enero de cada año. El importe de este plus quedará consolidado en el tiempo y servirá como base de cálculo para futuras revisiones salariales en la negociación del presente Convenio Provincial.

Artículo 12. Plus extrasalarial de transporte

Es el que se señala en las tablas salariales del ANEXO I. Su cuantía será igual para todos los grupos/niveles profesionales. En todo caso tendrá carácter extrasalarial, y se devengará por día de asistencia al trabajo.

Artículo 13. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.

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

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

Artículo 14. Antigüedad

Las personas trabajadoras con antigüedad consolidada en los términos establecidos en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad publicado en el B.O.E. de 21 de Noviembre de 1996, mantendrán como complemento retributivo ad personam las cantidades que en cada caso procedan conforme a lo dispuesto en las Tablas de Antigüedad Consolidada publicadas en el BOP de fecha 1 de diciembre de 1.998

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

El trabajador o 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.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias en los términos previstos en el artículo 60 del Convenio General del Sector de la Construcción; no obstante, en los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente convenio las empresas que vinieran abonando las referidas gratificaciones extraordinarias mediante su prorrateo durante los doce meses del año podrán continuar prorrateando dichas pagas.

Para el cálculo de las Gratificaciones Extraordinarias, se tendrán en cuenta las cantidades que se especifican en el ANEXO I del presente Convenio, más las cantidades que correspondan, en su caso, a treinta días, para las personas trabajadoras con antigüedad consolidada.

Artículo 16. Movilidad geográfica

Los supuestos de movilidad geográfica se consideran regulados por lo previsto en el Capítulo Décimo del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

En tales casos, en concepto de gastos de locomoción, cuando el desplazamiento no se realice con medios propios de la empresa, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la cantidad de 0.34 euros por kilómetro computable para el año 2024.

En concepto de dieta completa, el trabajador o trabajadora percibirá la cantidad de 54.46 euros, por cada día natural en los que no pueda pernoctar en su residencia habitual como consecuencia del desplazamiento, para el año 2024.

Cuando el empresario o empresaria organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

La media dieta, que se devengará por día efectivo trabajado, queda establecida en la cantidad de 17.47 euros para el año 2024.

Artículo 17. Compensación por distancia

A partir de la publicación del presente Convenio, las personas trabajadoras que para acudir a su centro de trabajo deban realizar, desde su lugar habitual de residencia, un recorrido superior a 50 Km., entre ida y vuelta, serán compensados por ello en tiempo de trabajo o económicamente.

Corresponde al empresario o empresaria la opción entre considerar el tiempo invertido normalmente en realizar el referido desplazamiento como tiempo de trabajo ordinario o compensarlo económicamente. La cuantía de la compensación económica se determinará mediante la aplicación del precio de la hora ordinaria en proporción al tiempo invertido.

La compensación prevista en el párrafo anterior del presente artículo, que, en todo caso tendrá carácter de percepción económica no salarial, no será de aplicación mientras el trabajador preste servicios para la empresa en la localidad en la que se hallare ubicado el centro de trabajo asignado al trabajador o trabajadora por la empresa en el primer contrato de trabajo, incluidas sus prórrogas legales.

Artículo 18. Indemnizaciones

A) En el caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se establece una indemnización consistente en una mensualidad de Salario Base, Antigüedad, Plus Extrasalarial de Transporte y Plus de Asistencia.

B) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se establece una indemnización de 47.000 euros, para el año 2024.

C) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros, para el año 2024.

Artículo 19. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o menos tiempo, el plus será del 10%.

Artículo 20. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán en la primera quincena de cada semestre o en los quince primeros días de la prestación de los servicios, si el ingreso hubiera tenido lugar en meses distintos de Enero o Julio, un mono o buzo a todo el personal cuyo trabajo se realice a pie de obra, tanto de modo continuo como discontinuo.

A opción de la empresa, y en caso de que al personal afectados no se les facilite Ropa de Trabajo, se les compensará económicamente con la cantidad de 0.44 euros / día efectivo de trabajo para el año 2024

Artículo 21. Vacaciones

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

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.

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

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

La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas del presente convenio, o la que se pacte en referencia a lo dispuesto en materia de desvinculación del convenio.

En todo lo no previsto en esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 22. Permisos y licencias

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a los permisos y licencias establecidos en el artículo 77 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Artículo 23. Rendimientos mínimos

Hasta que se elabore el Anexo conteniendo la Tabla de Rendimientos Normales, previsto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las partes se remiten a las tablas contenidas en el Anexo II del Convenio Provincial del año 1981.

Artículo 24. Periodo de prueba

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

1. Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

2.- Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses

Niveles VI al X: 2 meses

Resto de personal: 15 días naturales.

3.- Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

Artículo 25. Finiquitos

1.- De acuerdo con lo establecido en los artículos 99 del VII CGSC y 49.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III del Convenio general 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 obligatoriamente expedido por la Asociación Empresarial Provincial de la Construcción de Teruel en modelo numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación Empresarial Provincial de la Construcción de Teruel que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

6.- La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas

Trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito

Artículo 26. Seguridad e Higiene en el trabajo

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y sin perjuicio de la aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo dispuesto en el Libro Segundo correspondiente del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, y al Real Decreto 1.627/1997, de 24 de Octubre, modificado por el Real Decreto 604/2006, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora observara deficiencias en la seguridad del trabajo que ofrecieran peligro para la integridad personal, lo pondrá en conocimiento de la empresa, de su representante en el Centro, o del Delegado o Delegada de Prevención, a fin de que se ordene la inmediata paralización del trabajo en aquel lugar en que se haya apreciado la existencia de riesgo.

Las empresas impartirán todos los años, una charla a todas sus personas trabajadoras, con carácter informativo, sobre derechos y obligaciones en materia de salud laboral en el trabajo.

Artículo 27. Comisión Paritaria y de Interpretación

Se constituye una Comisión Paritaria y de Interpretación del vigente Convenio que estará formada por cuatro representantes de las Empresas y cuatro representantes de las personas trabajadoras y de la que será Presiden-

te/a quien ambas partes, de común acuerdo designen. Se reunirá cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes, y, tendrá el domicilio a efectos de notificaciones en la sede de la Asociación Empresarial Provincial de la Construcción de Teruel, en Plaza de la Catedral, núm. 9, de Teruel (44001).

Tendrá las funciones de:

- 1.- Interpretar el sentido correcto de las cláusulas del presente Convenio.
- 2.- Ejercer el arbitraje para dilucidar las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.
- 3.- Velar por la observancia, en todo momento, del cumplimiento de las normas establecidas en el Convenio.
- 4.- Velar por la observancia de las medidas previstas en salud laboral, elaborando acuerdos y propuestas que afecten a la generalidad del sector.
- 5.- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos o en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión.

La Comisión Paritaria del Convenio Provincial, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver lo solicitado, requiriendo los acuerdos, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial.

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Provincial en el artículo 28.

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

Artículo 27 Bis. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

Procedimiento.

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

En los supuestos de ausencia de representantes 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 de las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Provincial en el artículo 28.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente artículo del convenio referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presen-

te Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Artículo 28. Adhesión al ASECLA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Artículo 29. Retribución de las horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias deberá ser retribuida conforme a la siguiente fórmula:

Salario bruto anual

Retribución H.E. = $x \ 1,75$ Jornada laboral anual

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.

Artículo 30- Ingreso al 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 la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, 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.- Así mismo, 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 CGSC referente al contrato para la formación en alternanciay al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

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

Artículo 31.- Contrato indefinido adscrito a obra

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

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

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

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

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

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

valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

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

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

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

B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

C) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

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

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

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

Artículo 32. Contrato fijo discontinuo

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

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

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

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

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

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

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

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

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

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

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

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

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

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

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

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

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

bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículos.

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

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

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

Artículo 33.- 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 3. indicado artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores, cuando esta contratación fija-discontinua a tiempo parcial se justifique por la celebración de contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas el período máximo de inactividad será de doce meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.»

Artículo 34.- Otras modalidades de contrato

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 correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

b. La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 a) del ET, se podrá ampliar por la empresa hasta un año; en el 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) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General del Sector de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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

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

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

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

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

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

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

3. Contrato de formación en alternancia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

60 % el primer año

75% el segundo año

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

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

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

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

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

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

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 24 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

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

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

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

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. Plus de compensación por la supresión de la antigüedad (P.C.S.A.)

El importe de este plus de compensación por la supresión de la antigüedad, es el que figura en el ANEXO I del presente convenio, quedará consolidado en el tiempo, y servirá como base para futuras revisiones salariales en la negociación del Convenio Colectivo Provincial.

Las personas trabajadoras lo percibirán semestralmente, al momento del abono de cada una de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

El trabajador o trabajadora que no hubiera prestado servicios en la empresa durante todo el año natural, percibirá el citado complemento en cuantía proporcional al tiempo trabajado, bien entendido que el pago de dicho plus salarial no podrá, en ningún caso, ser objeto de prorrateo mensual.

Artículo 36. Subcontratación

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

Artículo 37. Subrogación de personal en contrata 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 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el 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 24 de septiembre de 2023, día siguiente a la publicación del VII CGSC en el Boletín Oficial del Estado.

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

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 adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

2. 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 período 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 subrogados.

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 encuentre 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 alguno de las personas trabajadoras mencionados 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 otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

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

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

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de 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 afectados por la subrogación.

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

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de las personas trabajadoras afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectados.

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

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

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

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

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

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales del Convenio General del Sector de la Construcción y de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2, del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Disposición Adicional Primera

Las cantidades económicas señaladas en el presente convenio, comprenden el incremento salarial pactado para el período de vigencia del mismo, así como cualquier actualización o revisión correspondientes a períodos anteriores.

Las empresas abonarán la diferencia de salarios entre lo percibido por el trabajador desde el 1 de Enero del 2024 y los salarios reflejados en este convenio, durante los dos meses siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de este Convenio.

Disposición Adicional Segunda

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los principios establecidos en el artículo 118 del TÍTULO IV del VII Convenio General del Sector de la Construcción. En este sentido se ha procurado modelar la redacción del presente convenio teniendo en cuenta tanto el género femenino, como el masculino, en la diferenciación del uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades, evitando el uso sistemático del masculino, en singular, siendo utilizado el género neutro en plural, como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Final

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará como norma supletoria y complementaria el VII Convenio General del Sector de la Construcción (B.O.E 23/09/2023) así como las demás disposiciones que sean de aplicación en cada momento, y, en particular sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y de la aplicación en materia de clasificación profesional, lo establecido en el artículo 30 y anexos X y XI del Convenio General del Sector de la Construcción.

En consecuencia, se suprimen de las tablas salariales la referencia a las categorías profesionales, aplicándose en su sustitución para los anexos I y II del presente Convenio, en correspondencia con el encuadramiento en los grupos profesionales del anexo XI del Convenio General del Sector de la Construcción, la siguiente tabla niveles retributivos:

II.- Personal Titulado Superior.

III.- Personal Titulado Medio, Jefe/a Administrativo 1ª, Jefe/a Sec. Org. 1ª.

IV.- Jefe/a de Personal, Ayudante de Obra, Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General.

V.- Jefe/a Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado/a General de Obra, Jefe/a de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe/a de Compras.

VI.- Oficial/a Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe/a o Encargado/a de Taller, Encargado/a de sección de Laboratorio, Escultor/a de Piedra y Mármol, Práctico/a de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

VII.- Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2ª, Práctico/a Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio, Gruista (grúa torre y grúas móviles autopropulsadas).

VIII.- Oficial/a Administrativo de 2ª, Corredor/a de Plaza, Oficial/a 1ª de Oficio, Inspector/a de Control, Señalización y Servicios, analista de 2ª.

IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores/as, Conserje, Oficial/a de 2ª de Oficio.

X.- Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero/a, Enfermero/a, Cobrador/a, Guarda- Jurado, Ayudantes de Oficios, Especialistas de 1ª.

XI.- Especialista de 2ª, Peón/a Especializado.

XII.- Peón/a Ordinario, Limpiador/a.

XIII.- Botones y Pinches de 16 a 18 años.

XIV.- Personas trabajadoras en formación.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES - 2022

Niveles

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario base	54,95	50,62	49,38	47,22	42,09	40,98	39,92	38,46	37,84	37,26	36,68	25,70
Plus de asisten	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66
Total mes	1.662,36	1.532,46	1.495,26	1.430,46	1.276,56	1.243,26	1.211,46	1.167,66	1.149,06	1.131,66	1.114,26	784,86
P.C.S.A	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21	115,21
Paga de Junio	2.198,83	2.026,59	1.976,78	1.889,21	1.682,18	1.640,74	1.597,51	1.487,11	1.464,09	1.438,73	1.412,65	880,72
Paga de Navida	2.198,83	2.026,59	1.976,78	1.889,21	1.682,18	1.640,74	1.597,51	1.487,11	1.464,09	1.438,73	1.412,65	880,72
Vacaciones	2.198,83	2.026,59	1.976,78	1.889,21	1.682,18	1.640,74	1.597,51	1.487,11	1.464,09	1.438,73	1.412,65	880,72
Total anual	25.378,38	23.411,11	22.846,28	21.859,97	19.520,33	19.024,16	18.539,37	17.719,07	17.442,31	17.171,93	16.899,39	11.625,30
Plus de transpo	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71
Total mes	1.761,27	1.631,37	1.594,17	1.529,37	1.375,47	1.342,17	1.310,37	1.266,57	1.247,97	1.230,57	1.213,17	883,77
Total anual	26.400,45	24.433,18	23.868,35	22.882,04	20.542,40	20.046,23	19.561,44	18.741,14	18.464,38	18.194,00	17.921,46	12.647,37

TABLA DE RETRIBUCIONES - 2023

Niveles

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario base	56,60	52,14	50,86	48,64	43,35	42,21	41,12	39,61	38,98	38,38	37,78	26,47
Plus de asisten	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68
Total mes	1.712,28	1.578,48	1.540,08	1.473,48	1.314,78	1.280,58	1.247,88	1.202,58	1.183,68	1.165,68	1.147,68	808,38
P.C.S.A	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67	118,67
Paga de Junio	2.264,79	2.087,39	2.036,08	1.945,89	1.732,65	1.689,96	1.645,44	1.531,72	1.508,01	1.481,89	1.455,03	907,14
Paga de Navida	2.264,79	2.087,39	2.036,08	1.945,89	1.732,65	1.689,96	1.645,44	1.531,72	1.508,01	1.481,89	1.455,03	907,14
Vacaciones	2.264,79	2.087,39	2.036,08	1.945,89	1.732,65	1.689,96	1.645,44	1.531,72	1.508,01	1.481,89	1.455,03	907,14
Total anual	26.140,27	24.113,97	23.531,24	22.516,97	20.105,10	19.595,13	19.096,42	18.249,41	17.967,23	17.687,87	17.406,29	11.973,77
Plus de transpo	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85
Total mes	1.814,13	1.680,33	1.641,93	1.575,33	1.416,63	1.382,43	1.349,73	1.304,43	1.285,53	1.267,53	1.249,53	910,23
Total anual	27.192,72	25.166,42	24.583,69	23.569,42	21.157,55	20.647,58	20.148,87	19.301,86	19.019,68	18.740,32	18.458,74	13.026,22

TABLA DE RETRIBUCIONES - 2024

Niveles

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario base	58,16	53,57	52,26	49,98	44,54	43,37	42,25	40,70	40,05	39,44	38,82	27,20
Plus de asisten	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70
Total mes	1.759,50	1.621,80	1.582,50	1.514,10	1.350,90	1.315,80	1.282,20	1.235,70	1.216,20	1.197,90	1.179,30	830,70
P.C.S.A	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93	121,93
Paga de Junio	2.327,07	2.144,79	2.092,07	1.999,40	1.780,30	1.736,43	1.690,69	1.573,84	1.549,48	1.522,64	1.495,04	932,09
Paga de Navida	2.327,07	2.144,79	2.092,07	1.999,40	1.780,30	1.736,43	1.690,69	1.573,84	1.549,48	1.522,64	1.495,04	932,09
Vacaciones	2.327,07	2.144,79	2.092,07	1.999,40	1.780,30	1.736,43	1.690,69	1.573,84	1.549,48	1.522,64	1.495,04	932,09
Total anual	26.860,57	24.776,08	24.179,07	23.137,26	20.657,56	20.134,00	19.621,58	18.751,78	18.460,95	18.176,08	17.885,58	12.304,03
Plus de transpo	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98
Total mes	1.864,08	1.726,38	1.687,08	1.618,68	1.455,48	1.420,38	1.386,78	1.340,28	1.320,78	1.302,48	1.283,88	935,28
Total anual	27.941,23	25.856,74	25.259,73	24.217,92	21.738,22	21.214,66	20.702,24	19.832,44	19.541,61	19.256,74	18.966,24	13.384,69

Todas las personas afectadas por este convenio colectivo, tienen derecho a percibir, en cómputo anual y por todos los conceptos salariales, la cantidad fijada en el SMI para cada uno de los años de vigencia del convenio.

ANEXO II

Tabla de retribuciones para los contratos de formación - 2022

	Colectivos letras c) y e) artículo 25,4 CGSC			Colectivos letra d) artículo 25,4 CGSC	
	(primer año)	(segundo año)	(tercer año)	(primer año)	(segundo año)
	60%	70%	85%	95%	100%
Salario base	23,08	26,92	32,69	36,54	38,46
Plus de asiste	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66
Total mes	706,26	821,46	994,56	1.110,06	1.167,66
P.C.S.A.	111,85	111,85	111,85	111,85	115,21
Paga de junio	892,27	1.040,98	1.264,04	1.412,75	1.487,11
Paga de Navid	892,27	1.040,98	1.264,04	1.412,75	1.487,11
Vacaciones	892,27	1.040,98	1.264,04	1.412,75	1.487,11
Total anual	10.775,53	12.508,06	15.110,19	16.846,07	17.719,07
Plus de transp	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71
Total mes	805,17	920,37	1.093,47	1.208,97	1.266,57
Total anual	11.797,60	13.530,13	16.132,26	17.868,14	18.741,14

Tabla de retribuciones para los contratos de formación - 2023

	Colectivos letras c) y e) artículo 25,4 CGSC			Colectivos letra d) artículo 25,4 CGSC	
	(primer año)	(segundo año)	(tercer año)	(primer año)	(segundo año)
	60%	70%	85%	95%	100%
Salario base	23,77	27,73	33,67	37,63	39,61
Plus de asistencia	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68
Total mes	727,38	846,18	1.024,38	1.143,18	1.202,58
P.C.S.A.	111,85	111,85	111,85	111,85	118,67
Paga de junio	919,03	1.072,20	1.301,96	1.455,13	1.531,72
Paga de Navidad	919,03	1.072,20	1.301,96	1.455,13	1.531,72
Vacaciones	919,03	1.072,20	1.301,96	1.455,13	1.531,72
Total anual	11.091,30	12.877,41	15.556,59	17.342,70	18.249,41
Plus de transporte	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85
Total mes	829,23	948,03	1.126,23	1.245,03	1.304,43
Total anual	12.143,75	13.929,86	16.609,04	18.395,15	19.301,86

ANEXO II-BIS

PLAN DE PENSIONES 2022 Y 2023 MENSUAL Y ANUAL

Niveles

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario base	0,53	0,49	0,48	0,46	0,41	0,40	0,39	0,37	0,37	0,36	0,36	0,25
Plus de asisten	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Total mes	16,11	14,91	14,61	14,01	12,51	12,21	11,91	11,31	11,31	11,01	11,01	7,71
P.C.S.A	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
Paga de Junio	21,35	19,68	19,19	18,34	16,33	15,93	15,51	14,44	14,21	13,97	13,72	8,55
Paga de Navida	21,35	19,68	19,19	18,34	16,33	15,93	15,51	14,44	14,21	13,97	13,72	8,55
Vacaciones	21,35	19,68	19,19	18,34	16,33	15,93	15,51	14,44	14,21	13,97	13,72	8,55
Total anual	246,01	227,60	222,78	213,53	190,75	186,20	181,59	171,68	170,99	166,92	166,17	113,81

PLAN DE PENSIONES 2024 MENSUAL Y ANUAL

Niveles

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario base	0,67	0,62	0,61	0,58	0,52	0,51	0,49	0,47	0,47	0,46	0,45	0,32
Plus de asistencia	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Total mes	20,31	18,81	18,51	17,61	15,81	15,51	14,91	14,31	14,31	14,01	13,71	9,81
P.C.S.A	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42
Paga de Junio	27,01	24,90	24,28	23,20	20,66	20,15	19,62	18,27	17,98	17,67	17,36	10,82
Paga de Navidad	27,01	24,90	24,28	23,20	20,66	20,15	19,62	18,27	17,98	17,67	17,36	10,82
Vacaciones	27,01	24,90	24,28	23,20	20,66	20,15	19,62	18,27	17,98	17,67	17,36	10,82
Total anual	310,49	287,41	282,20	268,91	241,19	236,31	228,02	217,27	216,40	212,12	207,84	144,67

ANEXO III
MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA _____
TRABAJADOR/A _____
GRUPO/NIVEL PROFESIONAL _____

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

_____, el/la trabajador/a acepta prestar sus servicios en el centro de
trabajo “ _____” a partir del día _____ de
_____ de 2.0 _____

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

El/la trabajador/a, La empresa,

ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº.....

RECIBO DE FINIQUITO

D/Dña..... que ha trabajado
 en la Empresa..... desde
 hasta con grupo profesional/nivel
, 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.....

El/la trabajador/a,

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

(1) SÍ o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por.....

Fecha de expedición

SELLO Y FIRMA

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

ANEXO V

CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción Disposición adicional tercera, apartado 4.

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del ___ de _____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. Contratado
- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción

B) Propuesta de recolocación efectiva

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo:
 Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo, el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de , provincia de
 _____, en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día de de 20 , a las :__ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- ☐ No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada
- ☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas
- ☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
- ☐ Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas
- ☐ Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas

☐ Formación para administrativos: 20 horas lectivas
En _____ a de de 20

Recibí: ____ de _____ de 20__

Fdo.: _____ Fdo.: _____
La empresa

La persona trabajadora

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 2024-2326

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

RESOLUCIÓN de la Presidencia de la Excma. Diputación Provincial de Teruel n.º 2024-2321, de 26 de junio de 2024, por la que se resolvió el concurso de traslados -abierto a otras Administraciones públicas y "concurso a resultas del mismo" para la provisión de 1 puesto de trabajo vacante de la Diputación Provincial de Teruel, adscrito al Servicio de Planes Provinciales de dicha Corporación Provincial, que está reservado a personal funcionario de carrera, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos Superiores, Categoría de Técnico de Administración Especial y Subgrupo A1, incluida en la Oferta de Empleo Público del año 2023, (N.º RPT 09.010).

Por Decreto de Presidencia n.º 2023-1532, de 29 de marzo de 2023, se resolvió aprobar las Bases que han de regir la convocatoria pública del concurso de traslados -abierto a otras Administraciones Públicas- y concurso "a resultas" del mismo, para la provisión de 1 puesto de trabajo vacante de la Diputación Provincial de Teruel, adscrito al Servicio de Planes Provinciales de dicha Corporación Provincial, que está reservado a personal funcionario de carrera, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos Superiores, Categoría de Técnico de Administración Especial y Subgrupo A1, incluida en la Oferta de Empleo Público del año 2023, (N.º RPT 09.010)

Asimismo, por Decreto de Presidencia n.º 2023-2981, de 2 de agosto de 2023 -rectificado por Decreto de Presidencia n.º 2023-3043, de 9 de agosto de 2023- se resolvió, entre otras cuestiones, designar a los miembros de la Comisión de Valoración de la precitada convocatoria.

Por otra parte, por Decreto de Presidencia n.º 2023-3503, de 2 de octubre de 2023 se aprobó la lista definitiva de aspirantes admitidos a la convocatoria pública para la provisión de 1 puesto de trabajo vacante de la Diputación Provincial de Teruel, adscrito al Servicio de Planes Provinciales de dicha Corporación Provincial (Jefe/a de Servicio de Planes Provinciales), figurando como único aspirante incluido en la misma D. Miguel Rodríguez Mateo.

Además, la Comisión de Valoración del proceso selectivo de referencia se reunió el día el día 9 de abril de 2024 adoptando, por unanimidad, entre otros, los siguientes acuerdos:

- Aprobar la propuesta provisional de valoración de méritos acreditados y la propuesta provisional de adjudicación de destino, en favor del aspirante D. Miguel Rodríguez Mateo.

- Conceder al único aspirante admitido -incluido en la correspondiente lista definitiva- un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones, contados a partir del día siguiente al de la publicación del correspondiente Anuncio en el Tablón de Anuncios de la Diputación Provincial de Teruel y en la página web de dicha Corporación Provincial (www.dpteruel.es/personal).

- Disponer que -de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la base novena de la convocatoria pública del reseñado concurso de traslados y para el caso de que NO se hubieran formulado alegaciones en el plazo establecido en el acuerdo anterior; lo cual se acreditará mediante certificado expedido al efecto por el Secretario General de la Diputación Provincial de Teruel- se entenderían elevadas automáticamente a definitivas, sin necesidad de acuerdo expreso de la Comisión de Valoración, tanto la propuesta provisional de valoración de los méritos acreditados, por el único aspirante admitido, como la propuesta provisional de adjudicación de destino para el citado único aspirante admitido; todo ello para la provisión del reseñado puesto de trabajo.

También, con fecha 30 de abril de 2024 se expidió un certificado suscrito por el Presidente de la Diputación Provincial de Teruel, el Secretario General Acctal de dicha Corporación Provincial y la Responsable del Servicios de Recursos Humanos de la citada institución, en el que se hizo constar que, publicado el día 10 de abril de 2024 -en el Tablón de Anuncios y en la página web de la Diputación Provincial de Teruel (www.dpteruel.es/personal)- un anuncio en el que figuraba, entre otras cuestiones, tanto la propuesta provisional de valoración de los méritos acreditados, como la propuesta provisional de adjudicación de destino del proceso selectivo de referencia y transcurrido el plazo concedido de diez días hábiles para formular alegaciones (que se extendió desde el día 11