I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

2 *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas, suscrito por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), y por la representación sindical, CC. OO. Construcción y Servicios de Madrid y UGT-FICA Madrid. (Código 28001055011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas, suscrito por la organización empresarial AECOM y por las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT-FICA, el día 10 julio de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 29 de octubre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

BOCM-20191214-2

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA AUTONOMÍA DE MADRID PARA EL AÑO 2019

La ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID (AECOM), CCOO DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE MADRID y UGT FICA MADRID, después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente CONVENIO COLECTIVO DEL "SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID" PARA EL AÑO 2019, negociado por la Mesa formada al efecto.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción firmado el día 25 de julio de 2017 (publicado en el B.O.E. núm. 232 de 26 de septiembre de 2017) y modificado mediante acuerdo de 25 de enero de 2019 (publicado en el B.O.E. núm. 100 de 26 de abril de 2019).

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. Su entrada en vigor se producirá a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2019.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio, tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el presente Convenio referente a:

   - Inaplicación de condiciones de trabajo: Art. 7 de este Convenio.
   - Contrato fijo de obra: Art. 16 de este Convenio.
   - Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado: Art. 19 de este Convenio.
   - Jubilación: Art. 54 de este Convenio.
   - Plus de conservación en contratas de mantenimiento de carreteras: Disposición Adicional Cuarta, punto1 y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.
   - Comisión Paritaria: Art. 8 de este Convenio.
   - Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Art. 9 de este Convenio.
   - Igualdad de oportunidades y no discriminación: Art. 57 de este Convenio.

3. Asímismo en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio, una vez finalizada las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 se estará a lo establecido en el artículo 7.3 y 7.4 del VI Convenio General del sector de la Construcción."

ARTÍCULO 3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO

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

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

BOCM-20191214-2

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

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 2.2. del presente convenio para los que el plazo será de 14 meses.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el trascurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ARTÍCULO 4. RESERVA MATERIAL DE NIVEL ESTATAL

Todas aquellas materias no reservadas a la Negociación Provincial según lo dispuesto en el artículo 12. 1 b) del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de Jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal.

ARTÍCULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS

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

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad competente no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

ARTÍCULO 7. INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio esta materia se regulara por lo dispuesto en el artículo 14 y siguientes del VI Convenio General del Sector de la Construcción (B.O.E. núm. 232 de 26 de septiembre de 2017) y modificado mediante acuerdo de 25 de enero de 2019 (B.O.E. núm. 100 de 26 de abril de 2019).

ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

Serán vocales de la misma 6 representantes de los trabajadores y 6 de las empresas, designados, respectivamente por las partes firmantes de entre los que forman parte de la Comisión Deliberadora del convenio como titulares o suplentes.

BOCM-20191214-2

ARTÍCULO 9. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

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

   a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

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

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

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

   e) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

      Si se sometiera el desacuerdo a la Comisión Paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias se deberán enviar las actuaciones junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo XIII y que de forma específica se establece para este supuesto.

      En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid acompañada del Acta del Anexo XIII y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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

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

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

3. Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

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

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

BOCM-20191214-2

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

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

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra e) y en el Artículo 7 Inaplicación Condiciones de Trabajo, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo para la solución de conflictos lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, firmado el 11 de julio de 2018 y publicado en el B.O.C.M. núm. 188 de 8 de agosto de 2018 y los procedimientos regulados en el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, firmado el 11 de julio de 2018 y publicado en el B.O.C.M. núm. 226 de 21 de septiembre de 2018, y ello de acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del presente convenio, ó en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el Art. 83 de E.T.

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

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 10. INGRESO EN EL TRABAJO

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

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

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados Servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 referente al contrato para la formación.

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

BOCM-20191214-2

ARTÍCULO 11. PRUEBAS DE APTITUD

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 12. VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD

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

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

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

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

ARTÍCULO 13. PERÍODO DE PRUEBA

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

   a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

   b) Empleados:

      - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
      - Niveles VI al X: Dos meses.
      - Resto de personal: Quince días naturales.

   c) Personal Operario:

      - Encargados y Capataces: Un mes.
      - Resto de personal: Quince días naturales.

BOCM-20191214-2

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

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

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

ARTÍCULO 14. CONTRATACIÓN

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

ARTÍCULO 15. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

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

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

ARTÍCULO 16. CONTRATO FIJO DE OBRA

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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

   Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 19 del presente Convenio.

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

BOCM-20191214-2

Cuando el empresario ofrezca al trabajador cualquier prórroga, en los términos anteriores, del contrato para otras obras, si el trabajador decidiera no aceptar la prórroga, tendrá derecho a la indemnización que prevé el apartado 6 de este Artículo.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

   Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales, debiendo mantenerse el contrato vigente durante ese tiempo, sin perjuicio del derecho del trabajador a lo dispuesto en el artículo 51.10 de este Convenio. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

   Si el empresario no hiciera uso de la facultad sustitutoria a que se alude anteriormente, durante el periodo de preaviso el trabajador quedará autorizado para que, en los tres días laborables últimos del mismo, disfrute de dos horas de permiso retribuido en su jornada de tarde, con el fin de que pueda buscar empleo, o alternativamente, y de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, aquél podrá disfrutar de cinco horas de la jornada de último día.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

   La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización 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.

7. Para garantizar el estricto cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) asume la obligación de editar el modelo de contrato anexo I a este Convenio.

ARTÍCULO 17. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1, b) del E.T., será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente

BOCM-20191214-2

el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas 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 VI 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) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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

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

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

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

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del VI Convenio General del Sector de la Construcción firmado el 25 de julio de 2017 (B.O.E. núm. 232 de 26 de septiembre de 2017) y modificado mediante acuerdo de 25 de enero de 2019 (B.O.E. núm. 100 de 26 de abril de 2019). Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

BOCM-20191214-2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20191214-2

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

i) Las condiciones económicas para la formación y el aprendizaje para el año 2019 vienen fijadas en el Anexo IV.

j) El plus extrasalarial regulado en el Art. 29 del presente Convenio se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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

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

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

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del

BOCM-20191214-2

convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

ARTÍCULO 18. SUBCONTRATACIÓN

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 45 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

ARTÍCULO 19. SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del VI 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 lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

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

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

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

BOCM-20191214-2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

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

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

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

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

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

BOCM-20191214-2

sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 20. FINIQUITOS

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo editado por la Confederación Nacional de la Construcción, que figura como Anexo XI de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

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

3. El recibo de finiquito que será expedido por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

   El empresario pondrá a disposición del trabajador, la cantidad correspondiente a su finiquito a lo sumo al día siguiente a la finalización de su relación laboral con la empresa.

BOCM-20191214-2

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

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

7. Cuando el recibo de finiquito no cumpla las exigencias y el procedimiento establecidos en los apartados 1, 2 y 3 carecerá taxativamente de valor y/o efecto liberatorio alguno.

CAPÍTULO III

PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO 21. FIJACIÓN Y APLICABILIDAD DE LAS TABLAS DE LOS NIVELES NORMALES DE PRODUCTIVIDAD

Las tablas de Rendimientos que serán aplicables a cada trabajador en el tiempo y condiciones estipulados durante la vigencia del presente convenio serán las establecidas en el convenio colectivo de construcción aprobado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de 4 de Junio de 1987 y publicado en el B.O.C.M. suplemento nº 141 de 16 de Junio de 1987.

ARTÍCULO 22. CONDICIONES DE APLICACIÓN

Las tablas de niveles normales de productividad sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan Comité de Seguridad y Salud (o en su defecto Delegado de Prevención) y representantes de los trabajadores, siempre que la Ley determine la existencia de ambos órganos.

Las tablas de niveles normales de productividad podrán aplicarse en todos los centros de trabajo siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad establecidas en la legislación vigente.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde la Ley no establezca la posibilidad de elecciones de representantes de los trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, o para resolver las discrepancias que pudieran surgir sobre la aplicación de las tablas de niveles normales de productividad será competente la Comisión Nacional de Productividad prevista en el VI Convenio General del sector ante la cual las partes en litigio deberán someterse.

ARTÍCULO 23. NORMAS DE APLICACIÓN

Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de los niveles normales de productividad a que hacer referencia el presente convenio, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto a tal verificación el parte de trabajo, según modelo incorporado como Anexo nº III al presente convenio, en el que figurará el nombre de dicho trabajador, la fecha, la especificación de la unidad y, en su caso, el número de trabajadores implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, salvo acuerdo individual en contrario, y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando intermedio y firmado por el trabajador en caso de conformidad, facilitándosele copia de dicho parte.

En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquier de las unidades contenidas en las tablas de niveles normales de productividad, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en que debe realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en que se suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo, se entenderá habida conformidad tácita entre ambas partes.

BOCM-20191214-2

2. De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá, acompañado de un representante de los trabajadores, si estuviere en el centro de trabajo, y junto con el mando intermedio, acudir al mando superior; en este caso, el parte podrá ser firmado por el representante de los trabajadores, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones u observaciones que consideren oportunas. El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no podrá superar en ningún caso el término de la jornada laboral inmediatamente siguiente. De no plantearse reclamación alguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador con lo consignado en el parte, siempre y cuando tenga copia del mismo.

ARTÍCULO 24. CÓMPUTO

El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable.

ARTÍCULO 25. NOTIFICACIÓN

Las empresas notificarán previamente a los representantes y trabajadores de cada centro de trabajo, con una semana de antelación, la puesta en práctica de las tablas de niveles normales de productividad.

ARTÍCULO 26. MODIFICACIÓN

Las unidades publicadas sólo podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones o métodos operativos con que se hayan calculado.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 27. SALARIO BASE

El salario base para el año 2019 se fija en las tablas anexas V y VI. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

ARTÍCULO 28. PLUSES SALARIALES: PLUS DE ACTIVIDAD Y ASISTENCIA

1. Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de niveles normales de productividad, el Plus de Actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades de rendimiento, a que hace referencia el Art. 21 del presente convenio.
   Para el año 2019 viene fijado en las tablas anexas V y VI.

   En los casos en que las fiestas sean recuperables, se abonará el Plus de Actividad y Asistencia, siempre que efectivamente se recuperen.

   Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrán descontar el Plus de Actividad a aquellos trabajadores que por razones a ellos mismos imputables no lo hayan alcanzado.

2. Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquel trabajador que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privado del equivalente a tres días de Plus de Actividad y Asistencia por cada una de las faltas injustificadas.

3. En los casos en que el empresario ejercite la facultad prevista en el párrafo anterior, no serán de aplicación las sanciones previstas para los supuestos contemplados en el artículo 100 a) y el artículo 101 b) del VI Convenio General del Sector.

BOCM-20191214-2

ARTÍCULO 29. PLUS EXTRASALARIAL

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia se establece un plus único extrasalarial que para el año 2019 y en cada nivel se fija en las tablas anexas nº V y VI. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

ARTÍCULO 30. COMPLEMENTO PERSONAL LIBRE

Las cantidades que las empresas abonen a los trabajadores remunerados por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, podrán ser suprimidas, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan al trabajador.

Este complemento quedará sujeto a cotización al Régimen general de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. No se computará en la base de ninguno de los conceptos económicos establecidos en este convenio. En ningún caso excederá del 30% de la retribución total mensual del trabajador.

ARTÍCULO 31. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

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

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

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

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

ARTÍCULO 32. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre para el año 2019 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como Anexos nº V y VI de este convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

   A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidada de corresponderle al trabajador.

BOCM-20191214-2

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

   a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

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

   El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

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

   b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
   c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 33. PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 34. SALARIO GLOBAL

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que, cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre) o el de la indemnización por finalización de contrato, se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo.

Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea.

No obstante, cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

BOCM-20191214-2

ARTÍCULO 35. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 36. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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

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

   Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.

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

Quedan unidos al presente convenio como anexos nº VII y VIII las tablas de antigüedad mensual y diaria consolidada “ad personam” y calculadas a 21 de noviembre de 1996.

ARTÍCULO 37. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

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

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

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

   Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

   Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

BOCM-20191214-2

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

ARTÍCULO 38. TRABAJOS NOCTURNOS

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

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

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

ARTÍCULO 39. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas Extraordinarias Habituales: supresión

b) Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas Extraordinarias necesarias por contratos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: se realizará siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 40. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la Tabla Anexa nº IX.

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

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

4. La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa y a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 41. DIETAS

El importe de la dieta completa y de la media dieta será el siguiente para el año 2019:

DIETA COMPLETA: Para todos los niveles 48,00 € diarios.

MEDIA DIETA: Para todos los niveles 11,50 € diarios.

BOCM-20191214-2

La dieta completa por desplazamiento será la del Convenio colectivo provincial del lugar de llegada, salvo que el importe correspondiente fuera inferior al de este Convenio, en cuyo caso se aplicará la más beneficiosa.

Las cantidades que por media dieta se fijan en el presente artículo serán de aplicación desde la fecha de la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2019.

ARTÍCULO 42. LOCOMOCIÓN

Los trabajadores que en los desplazamientos dispuestos por la empresa y de acuerdo con ella, utilicen automóvil de su propiedad, tendrán derecho a una compensación económica de carácter extrasalarial.

El importe de la compensación fijado para el año 2019 será como mínimo de 0,19 € por kilómetro recorrido.

ARTÍCULO 43. COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y plus de actividad y asistencia fijados en este convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

ARTÍCULO 44. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE

En los supuestos de accidentes de trabajo, con baja médica, las empresas abonarán el complemento establecido en el artículo anterior, durante el período máximo de 75 días desde la fecha de la baja, siempre que dure la situación de incapacidad laboral transitoria, aun cuando el trabajador no haya requerido hospitalización.

ARTÍCULO 45. INDEMNIZACIONES

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

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

    b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

        47.000 euros para el año 2019.

    c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

        28.000 euros para el año 2019.

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

3. Las indemnizaciones previstas en el apartado b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir

BOCM-20191214-2

como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar en los términos establecidos en el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO V

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

ARTÍCULO 46. JORNADA

1. La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

2. La duración de la jornada durante el año 2019 será de 1.736 horas de trabajo efectivo.

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

   En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en este convenio que figura como anexo X, siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

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

4. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley, de no superar las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

5. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

   A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

   a) La interrupción de quince minutos destinados al consumo del bocadillo.

   b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas.
   Las partes firmantes recomiendan que, a ser posible, las empresas que efectúen el pago dentro de la jornada de trabajo, adopten las medidas pertinentes que eviten la interrupción de la actividad laboral.

   Los supuestos previstos en los apartados a) y b) se considerarán como tiempo de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuibles a ningún efecto.

ARTÍCULO 47. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

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

BOCM-20191214-2

ARTÍCULO 48. JORNADAS ESPECIALES

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

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente convenio. En cualquier caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados cajones de aire comprimido tendrá la duración que señala la orden ministerial de 20 de enero de 1956.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

ARTÍCULO 49. HORARIO DE TRABAJO

El horario laboral estará comprendido entre las ocho y las diecinueve horas de lunes a viernes.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, se faculta a las empresas para iniciar y terminar la jornada diaria de trabajo, con media hora de retraso sobre el horario pactado en el párrafo anterior, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural.

Con objeto de unificar el período de quince minutos dedicados al consumo del bocadillo, el Jefe de Obra, atendidas las necesidades del trabajo, podrá interrumpir la actividad laboral entre las nueve treinta horas y las once horas de la jornada de la mañana, salvo que los trabajadores, a través de sus representantes, manifiesten expresamente y por escrito no hacer uso de dicha interrupción.

En las oficinas de carácter permanente de 15 de Junio al 14 de septiembre, salvo pacto escrito en contrario, la jornada se distribuirá de lunes a viernes, entre las 8 y las 15 horas. La distribución de las restantes horas, hasta completar la jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo, se acordará libremente en cada empresa.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación.

El horario de las oficinas de ventas, parques de maquinaria así como el del personal adscrito a los servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de inmuebles y de mantenimiento de canteras, graveras y areneras, así como el de las actividades recogidas en el Artículo 19 del presente Convenio, se determinará libremente por las empresas, ajustándose a las necesidades del servicio que prestan.

Se respetarán en materia de jornada y horario las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas.

ARTÍCULO 50. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

En caso de inclemencias del tiempo, el jefe de obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos. Si una vez iniciados se suspendiera, el tiempo trabajado se abonará a razón del salario percibiendo durante el mes natural anterior por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias. El tiempo no trabajado se abonará a razón del salario pactado en este convenio.

BOCM-20191214-2

Si los trabajos no llegan a iniciarse se abonará el salario pactado en este convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo.

El 50 por 100 de las jornadas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperadas por el personal afectado dentro del trimestre siguiente de producida la inclemencia, siempre que dichas jornadas perdidas no excedan de seis al año.

ARTÍCULO 51. VACACIONES

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en más de un periodo.

Se flexibiliza el disfrute de las vacaciones para permitir conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar y se acepta, de mutuo acuerdo, entre la empresa y los trabajadores, la posibilidad de distribuir los días de vacaciones en más de un periodo. Estos serán, como mínimo, de diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

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

3. Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

4. 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.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

7. En el supuesto de que en el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

9. El disfrute de las vacaciones no deberá coincidir con el período de preaviso de cese, salvo que las vacaciones se fijen de común acuerdo o ya estén prefijadas.

BOCM-20191214-2

10. La retribución de vacaciones será la fijada en las tablas anexas nº V y VI.

11. En lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTÍCULO 52. FIESTAS

Las fiestas para el año 2019 están fijadas en el Calendario Laboral y Cuadro Horario que figura como Anexo nº X al presente convenio.

Por lo que respecta a Madrid-Capital, se han establecido como días festivos a todos los efectos el día 15 de mayo (San Isidro Labrador) y el día laborable que no sea sábado anterior o posterior, por este orden, a dicha festividad. En las demás localidades de la provincia serán festivos a todos los efectos los de su Patrón respectivo y el día laborable anterior o posterior, por ese orden, a las festividades de que se trate.

El trabajador fijo de plantilla que por desplazamiento no hubiera disfrutado alguna de las dos festividades locales establecidas tendrá derecho, por compensación, a iguales días de licencia retribuida. La fecha de su posible disfrute será fijada de común acuerdo, empresario y trabajador, entre el 15 y 31 de diciembre.

ARTÍCULO 53. PERMISOS Y LICENCIAS

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

   a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

   c) Un día, por matrimonio de hijo.

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

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

   f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

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

BOCM-20191214-2

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

JUBILACIÓN Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 54. JUBILACIÓN

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio esta materia se regulará por lo dispuesto en el artículo 96 del VI Convenio General del Sector de la Construcción (B.O.E. núm. 232 de 26 de septiembre de 2017) y modificado mediante acuerdo de 25 de enero de 2019 (B.O.E. núm. 100 de 26 de abril de 2019).

ARTÍCULO 55. EXCEDENCIA FORZOSA

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio esta materia se regulará por lo dispuesto en el artículo 91 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

BOCM-20191214-2

ARTÍCULO 56. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS, POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO DE LAS PARTES

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

   En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 57. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

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

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

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

BOCM-20191214-2

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 58. ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Libro II del VI Convenio General del sector de construcción suscrito el 25 de julio de 2017 (B.O.E. núm. 232 de 26 de septiembre de 2017) y modificado mediante acuerdo de 25 de enero de 2019 (B.O.E. núm. 100 de 26 de abril de 2019) y que forma con éste un todo orgánico e indivisible.

ARTÍCULO 59. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA POR RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o

BOCM-20191214-2

categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no se pudiera llevar a cabo de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado.

Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

CAPÍTULO VIII

ARTÍCULO 60. ROPA DE TRABAJO

Las Empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio, equipos de ropa de trabajo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero se entregará al comienzo de la prestación de sus servicios.

La ropa de trabajo dependiendo de la climatología consistirá en un equipo de camisa o polo, chaleco, pantalón y chaqueta u otro de buzo o chaqueta y pantalón y anorak.

Antes del 28 de febrero se entregará: buzo, pantalón y chaqueta. Antes del 30 de junio se entregará: polo, chaleco, camisa y pantalón. Antes del 31 de octubre: chaqueta, pantalón, camisa y anorak.

En la ropa de trabajo no figurará nombre o anagrama alguno, y solo a efectos de identificación se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si la ropa de trabajo entregada no respetara estas características, se entenderá como no entregada y el trabajador afectado podría negarse a usarla.

Cuando la Ley lo disponga, las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de botas con plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

ARTÍCULO 61. CALENTADORES DE COMIDAS Y FRIGORÍFICO

En los Centros de trabajo que cuenten con más de 15 trabajadores y siempre que no existan instalaciones más apropiadas, habrá de instalarse calentadores de comidas y frigorífico.

ARTÍCULO 62. SUMINISTRO DE AGUA

En la obra, los trabajadores deberán disponer de agua potable en cantidad suficiente, tanto en los locales que ocupen como cerca de los puestos de trabajo.

El servicio de agua se organizará mediante grifos de agua corriente, máquinas expendedoras gratuitas, fuentes o surtidores de agua o en recipientes limpios en calidad suficiente y en perfectas condiciones de higiene.

ARTÍCULO 63. HERRAMIENTAS

Las Empresas facilitarán a los trabajadores las herramientas de mano necesarias para la realización de su trabajo.

Si el trabajador observa demora en la entrega de las mismas, las reclamará. El tiempo de espera para la recepción de las herramientas reclamadas será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

BOCM-20191214-2

CAPÍTULO IX

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 64. INFORMACIÓN

La información que legalmente deba facilitarse a los Comités de Empresa podrá trasladarse por éstos exclusivamente a las Centrales Sindicales representadas en el centro de trabajo de que se trate, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter reservada.

Se establece, asimismo, la obligación de intercambiar información a nivel del sector y provincia entre la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), UGT FICA Madrid, y CCOO de Construcción y Servicios de Madrid, firmantes de este convenio.

Las materias sobre las que verse la información a que se refiere el párrafo anterior serán determinadas por la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTÍCULO 65. TABLÓN DE ANUNCIOS

En todos los centros de trabajo donde existan representantes de los trabajadores en el seno de la empresa será obligatoria la existencia de tablones de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Se dará copia a la empresa de todo lo publicado en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 66. GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Al objeto de que el trabajador conozca los datos relativos a su afiliación y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social como obligación legal impuesta a su respectivo empresario, se establecen las siguientes garantías:

Se facilitará por la empresa contratante copia del parte de alta en la seguridad social a cada trabajador.

Se establece la obligatoriedad de publicar en el tablón de anuncios los modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación, para todas las empresas afectadas por este convenio y con más de 10 trabajadores prestando servicios en el centro de trabajo. En el caso de que el número de trabajadores destinados sea menor al indicado, la copia de dicha documentación se exhibirá en el momento del pago de las nóminas. Asimismo habrá de publicarse copia del recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora de aquellas pólizas que se hayan concertado en favor de los trabajadores o sus causahabientes.

ARTÍCULO 67. REPRESENTACIÓN UNITARIA

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

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

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

   En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de

BOCM-20191214-2

septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

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

ARTÍCULO 68. REPRESENTACIÓN SINDICAL

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

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

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

ARTÍCULO 69. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

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

ARTÍCULO 70. CLÁUSULA ESPECIAL

La aplicación de las mejoras económicas del convenio tendrá repercusión en los precios, incluso en las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costos salariales que este convenio determine.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Las tablas de retribuciones, Calendario Laboral y Cuadro Horario que se incorporan como Anexos a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

SEGUNDA. El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones legales de aquel salario mínimo interprofesional.

TERCERA. Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su erradicación implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En relación con este tema y a los efectos establecidos en el artículo 28.2 del presente convenio, no se computarán a efectos de cuantificar el absentismo los supuestos recogidos en el artículo 53 del presente texto.

BOCM-20191214-2

CUARTA. 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 VI Convenio General del Sector de la Construcción, 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 concurran o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

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

   Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del VI Convenio General del Sector de la Construcción 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 VI Convenio General del Sector de la Construcción, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

   c) Regulación transitoria.- El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del VI Convenio General del Sector de la Construcción en el Boletín Oficial del Estado.

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

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el Apartado Tercero del Art. 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA. Efectos de los contratos. Los contratos para trabajos fijos de obra formalizados durante el período de vigencia del presente convenio, seguirán produciendo efectos hasta la fecha de su conclusión en los términos previstos en el artículo 16 del convenio.

BOCM-20191214-2

TERCERA. Las partes firmantes de este Convenio, reconocen para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional entre Unión General de Trabajadores UGT-MADRID, Comisiones Obreras de Madrid (CC.OO. Madrid) y CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, sobre Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, firmado el 11 de julio de 2018 y publicado en el B.O.C.M. núm. 188 de 8 de agosto de 2018 y los procedimientos regulados en el Reglamento de funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, firmado el 11 de julio de 2018 y publicado en el B.O.C.M. núm. 226 de 21 de septiembre de 2018.

CUARTA. Se recuerda a las empresas que deberán, en su caso, cumplir con la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

BOCM-20191214-2

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE
LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID
(A.E.C.O.M)

ANEXO I

CONTRATO DE TRABAJO DE FIJO EN OBRA

Sello de registro de la Oficina del INEM (cuenta Cotización) Dig. Control	**POR LA EMPRESA** Nº. inscripción Seguridad Social Cod. Prov. Número Régimen de la seguridad Social

Don/Dª.		D.N.I.		En concepto de:
Nombre o Razón Social:		N.I.F		Actividad Económica:
Domicilio Social:	Localidad:		C.P.	Nº total Trabaj. en Plantilla
Domicilio Centro de Trabajo:	Localidad:		C.P.	Nº Trabaj. Centro de Trabajo

Don/Dª		Nº. Afiliación S.S.	Nivel estudios terminados Códig
Fecha Nacimiento:	D.N.I.:	Domicilio:	

ACUERDAN: Formalizar el presente contrato de trabajo fijo en obra, según lo determinado en el Art. 16 del Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid, suscrito el ..... de ..... de 2019 (B.O.C.M. núm. ..... de ...../...../....., que se regirá por las condiciones establecidas en dicho precepto y las particularidades siguientes:

1º.- El trabajador prestará inicialmente sus servicios de la categoría de ..... en la obra .....
.....
2º.- El tiempo convenido es el de la duración de los trabajos de la especialidad.
No obstante lo anterior, las partes podrán de común acuerdo, establecer la realización de los aludidos trabajos en distintos centros de trabajo de la misma provincia, con una duración máxima de 3 años consecutivos, consignándolo al dorso del presente Contrato.
3º.- El período de prueba será de ..... Dicho período quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad laboral transitoria, huelga y ausencias de trabajo. Durante el período de prueba cualesquiera de las partes podrán dar por finalizada la relación laboral sin preaviso ni
derecho a indemnización.
4º.- El trabajador queda afiliado a la Seguridad Social y en cuanto a la cobertura del riesgo de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, en su caso, en la Mutua ..... o Mutualidad .....
.....
5º.- Todos los descuentos que marquen las Leyes sobre la Seguridad Social e impuestos estatales y territoriales serán por cuenta del trabajador. 6º.- El presente Contrato estará sujeto a los supuestos previstos en el Art. 16 del Convenio Colectivo anteriormente citado.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, firman por triplicado el presente documento en .....
a ..... de ..... de 2019.

EL TRABAJADOR,

El presente contrato se firma ante
D. .....
representante de los trabajadores

Firma del R.T.

LA EMPRESA,

El trabajador firmante .....
la presencia del representante Sindical.
(Consígnese de puño y letra NO DESEA)

Firma del Trabajador,

RECIBO DE LA ENTREGA DE LA COPIA DEL CONTRATO

BOCM-20191214-2

ANEXO II

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORÍA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 16 del Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid, suscrito con fecha _____ de _____ de 20___, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "_____" a partir del día _____ de _____ de 20_____

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a ____ de _____ de 20___

El trabajador, La empresa,

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID (A.E.C.O.M.)

ANEXO III

EMPRESA:	OBRA:	FECHA:
PARTE DE TRABAJO		
TRABAJADOR: CATEGORÍA:	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS EN LA EJECUCIÓN:	
UNIDAD DE OBRA:		

HORA DE COMIENZO:	HORA FIN:	TOTAL HORAS:		OBSERVACIONES:
MEDICIÓN:				
FIRMA DEL TRABAJADOR	FIRMA DEL ENCARGADO			FIRMA DEL REPRESANTE DE LOS TRABAJADORES

BOCM-20191214-2

ANEXO IV

CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE

TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL - AÑO 2019

(Colectivos Apartado 4.c) y e) del Artículo 17)				(Colectivos Apartado 4.d) del Artículo 17)		
	1	**2**	**3**		**1**	**2**
Salario Base	468,57	546,66	663,80	**Salario Base**	741,90	780,94
Plus Actividad	189,59	221,18	268,57	**Plus Actividad**	300,20	315,98
Plus Extrasalarial	174,18	174,18	174,18	**Plus Extrasalarial**	174,18	174,18
Total Mes	832,34	942,02	1.106,55	**Total Mes**	1.216,28	1.271,10
Junio y Navidad	988,61	1.153,39	1.400,53	**Junio y Navidad**	1.565,29	1.647,70
Vacaciones	988,61	1.153,39	1.400,53	**Vacaciones**	1.565,29	1.647,70
TOTAL ANUAL	**12.121,57**	**13.822,39**	**16.373,64**	**TOTAL ANUAL**	**18.074,95**	**18.925,20**
Nivel 1 1er año Nivel 2 2º año Nivel 3 3º año				Nivel 1 1er año Nivel 2 2º año		

TABLA DE RETRIBUCION DIARIA - AÑO 2019

(Colectivos Apartado 4.c) y e) del Artículo 17)				(Colectivos Apartado 4.d) del Artículo 17)		
	1	**2**	**3**		**1**	**2**
Salario Base	15,89	18,55	22,52	**Salario Base**	25,16	26,49
Plus Actividad	10,78	12,57	15,26	**Plus Actividad**	17,06	17,94
Plus Extrasalarial	8,04	8,04	8,04	**Plus Extrasalarial**	8,04	8,04
Total dia	34,71	39,16	45,82	**Total Dia**	50,26	52,47
Junio y Navidad	995,50	1.161,42	1.410,28	**Junio y Navidad**	1.576,21	1.659,17
Vacaciones	995,50	1.161,42	1.410,28	**Vacaciones**	1.576,21	1.659,17
TOTAL ANUAL	**12.393,59**	**14.170,88**	**16.831,14**	**TOTAL ANUAL**	**18.603,93**	**19.489,32**
Nivel 1	1er. año Las cantidades recogidas en las Tablas anteriores se entienden referidas			Nivel 1	1er. año Las cantidades recogidas en las Tablas anteriores se entienden referidas	
Nivel 2	2º añoa una jornada del 100% de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus			Nivel 2	2º año La una jornada del 100% de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus	
Nivel 3	3º añoextrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador. formación teórica del trabajador.					

ANEXO V

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES - AÑO 2019

	I	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VI**	**VII**	**IX**	**X**	**XI**	**XII**
Salario Base	1.301,55	1.06165	1.03615	969,79	857,50	842,16	821,77	780,94	765,63	728,13	609,77
Plus Actividad	454,88	423,85	423,13	406,83	401,59	347,73	342,70	315,98	285,17	244,82	192,06
Plus Extrasalarial	174,18	174,18	174,18	174,18	174,18	174,18	174,18	174,18	174,18	174,18	174,18
Total Mes	1.930,61	1.659,68	1.633,46	1.550,80	1.433,27	1.364,07	1.338,65	1.271,10	1.224,98	1.147,13	976,01
Junio y Navidad	2.504,87	2.175,36	2.145,30	2.039,12	1.902,96	1.779,17	1.746,46	1.647,70	1.568,75	1.327,26	1.259,96
Vacaciones	2.504,87	2.175,36	2.145,30	2.039,12	1.902,96	1.779,17	1.746,46	1.647,70	1.568,75	1.327,26	1.259,96
TOTAL ANUAL	28.751,32	24.782,56	24.403,96	23.176,16	21.474,85	20.342,28	19.964,53	18.925,20	18.181,03	16.600,21	14.515,99

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles

II	Personal Titulado Superior
III	Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo.
IV	Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General. Encargado General de Fábrica.
V	Jefe Administrativo de 2ª. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Jefe Sec. Org. de 2ª. Jefe de Compras.
VI	Oficial Administrativo de 1ª. Delineante de 1ª. Técnico Organización de 1ª.
VII	Técnico Organización de 2ª. Delineante de 2ª. Práctico Topógrafo de 2ª. Analista de 1ª. Viajante.
VIII	Oficial Administrativo de 2ª. Corredor Ins. de Control y Señalización. Analista de 2ª.
IX	Auxiliar Administrativo. Ayudante Topógrafo. Aux. de Org. Conserje. Vendedor. Calcador.
X	Auxiliar de Laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Guarda Jurado. Cobrador.
XII	Personal de Limpieza
XIII	Aspirante Administrativo. Aspirante Técnico. Botones.

BOCM-20191214-2

ANEXO VI

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS - AÑO 2019

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario Base	29,15	28,66	27,82	26,49	25,77	25,48	25,48	21,43
Plus Actividad	20,06	19,64	19,23	17,94	17,89	17,72	17,67	9,20
Plus Extrasalarial	8,04	8,04	8,04	8,04	8,04	8,04	8,04	8,04
TOTAL DIA	57,25	56,34	55,09	52,47	51,70	51,24	51,19	38,67
Junio y Navidad	1.844,27	1.765,19	1.764,20	1.659,17	1.610,40	1.582,44	1.577,99	1.141,56
Vacaciones	1.844,27	1.765,19	1.764,20	1.659,17	1.610,40	1.582,44	1.577,99	1.141,56
TOTAL ANUAL	21.395,76	20.903,23	20.529,89	19.489,32	19.090,96	18.873,04	18.848,84	14.344,81

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles:

VI Encargado. Jefe de Taller. Encargado Sección de Laboratorio. Escultor de Piedra y Marmol.
VII Capataz. Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio.
VIII Oficial 1ª de Oficio.
IX Auxiliar Administrativo de Obra. Oficial 2ª de Oficio.
X Listero. Ayudante de Oficio. Especialista de 1ª.
XI Especialista de 2ª. Peón Especializado.
XII Peón suelto.
XIII Pinches.

ANEXO VII

TABLA DE ANTIGÜEDAD MENSUAL

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XII
1 bienio	10,57	8,46	8,23	7,57	6,58	6,38	6,14	5,71	5,43	5,02
1 bienio + 1 año	15,86	12,69	12,35	11,36	9,86	9,57	9,21	8,57	8,15	7,53
2 bienios	21,15	16,92	16,47	15,15	13,14	12,77	12,28	11,43	10,87	10,04
2 bienios + 1 año	24,11	19,29	18,77	17,26	14,98	14,55	14,00	13,03	12,39	11,44
2 bienios + 2 años	27,07	21,66	21,07	19,38	16,82	16,34	15,72	14,63	13,91	12,85
2 bienios + 3 años	30,03	24,03	23,38	21,50	18,67	18,13	17,44	16,22	15,42	14,26
2 bienios + 4 años	32,99	26,40	25,68	23,62	20,51	19,92	19,17	17,82	16,94	15,66
2 bienios + 1 quinquenio	35,95	28,78	27,98	25,74	22,35	21,71	20,89	19,42	18,46	17,07
2 bienios + 1 quinquenio + 1 año	38,91	31,15	30,29	27,86	24,19	23,50	22,61	21,02	19,98	18,47
2 bienios + 1 quinquenio + 2 años	41,87	33,51	32,60	29,98	26,03	25,28	24,33	22,62	21,50	19,88
2 bienios + 1 quinquenio + 3 años	44,83	35,88	34,90	32,11	27,87	27,07	26,05	24,22	23,02	21,28
2 bienios + 1 quinquenio + 4 años	47,79	38,25	37,21	34,23	29,71	28,86	27,77	25,82	24,55	22,69
2 bienios + 2 quinquenios	50,75	40,62	39,52	36,35	31,55	30,65	29,49	27,42	26,07	24,09
2 bienios + 2 quinquenios + 1 año	53,71	42,99	41,82	38,47	33,39	32,43	31,21	29,02	27,59	25,50
2 bienios + 2 quinquenios + 2 años	56,67	45,37	44,12	40,59	35,23	34,22	32,93	30,62	29,11	26,90
2 bienios + 2 quinquenios + 3 años	59,63	47,74	46,43	42,71	37,06	36,01	34,65	32,23	30,63	28,31
2 bienios + 2 quinquenios + 4 años	62,59	50,11	48,73	44,83	38,90	37,80	36,37	33,83	32,15	29,72
2 bienios + 3 quinquenios	65,55	52,48	51,03	46,95	40,74	39,58	38,09	35,43	33,67	31,12
2 bienios + 3 quinquenios + 1 año	68,51	54,85	53,34	49,06	42,58	41,37	39,81	37,03	35,20	32,52
2 bienios + 3 quinquenios + 2 años	71,47	57,22	55,64	51,18	44,43	43,16	41,53	38,63	36,72	33,93
2 bienios + 3 quinquenios + 3 años	74,43	59,59	57,94	53,30	46,27	44,95	43,25	40,23	38,24	35,33
2 bienios + 3 quinquenios + 4 años	77,39	61,96	60,25	55,42	48,11	46,74	44,97	41,83	39,76	36,74
2 bienios + 4 quinquenios	80,36	64,33	62,55	57,54	49,95	48,53	46,69	43,43	41,28	38,14
2 bienios + 4 quinquenios + 1 año	83,31	66,70	64,86	59,66	51,79	50,31	48,41	45,03	42,80	39,55
2 bienios + 4 quinquenios + 2 años	86,27	69,07	67,17	61,78	53,63	52,10	50,13	46,63	44,32	40,95
2 bienios + 4 quinquenios + 3 años	89,23	71,44	69,47	63,90	55,47	53,88	51,85	48,23	45,84	42,36
2 bienios + 4 quinquenios + 4 años	92,19	73,80	71,78	66,02	57,32	55,67	53,57	49,83	47,36	43,77
2 Bienios + 5 quinquenios	95,15	76,17	74,09	68,14	59,16	57,45	55,29	51,43	48,88	45,17

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 'AD PERSONAN' CALCULADA POR DEFECTO O POR EXCESO POR AÑOS COMPLETOS A 21 DE NOVIEMBRE DE 1.996

BOCM-20191214-2

ANEXO VIII

TABLA DE ANTIGÜEDAD DIARIA

NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1 bienio	0,22	0,22	0,21	0,19	0,18	0,17	0,17
1 bienio + 1 año	0,32	0,32	0,31	0,29	0,27	0,26	0,26
2 bienios	0,43	0,41	0,41	0,38	0,36	0,34	0,34
2 bienios + 1 año	0,49	0,47	0,46	0,43	0,41	0,39	0,39
2 bienios + 2 años	0,55	0,53	0,52	0,48	0,46	0,43	0,43
2 bienios + 3 años	0,61	0,59	0,57	0,53	0,51	0,48	0,48
2 bienios + 4 años	0,68	0,65	0,63	0,59	0,56	0,53	0,53
2 bienios + 1 quinquenio	0,74	0,70	0,69	0,64	0,61	0,57	0,57
2 bienios + 1 quinquenio + 1 año	0,80	0,76	0,74	0,69	0,66	0,62	0,62
2 bienios + 1 quinquenio + 2 años	0,86	0,82	0,80	0,74	0,71	0,66	0,66
2 bienios + 1 quinquenio + 3 años	0,92	0,88	0,86	0,79	0,75	0,71	0,71
2 bienios + 1 quinquenio + 4 años	0,97	0,94	0,92	0,84	0,80	0,75	0,75
2 bienios + 2 quinquenios	1,03	1,00	0,98	0,89	0,85	0,80	0,80
2 bienios + 2 quinquenios + 1 año	1,09	1,06	1,03	0,94	0,90	0,85	0,85
2 bienios + 2 quinquenios + 2 años	1,15	1,12	1,09	1,00	0,95	0,90	0,90
2 bienios + 2 quinquenios + 3 años	1,21	1,17	1,15	1,05	1,00	0,94	0,94
2 bienios + 2 quinquenios + 4 años	1,27	1,23	1,20	1,11	1,05	0,99	0,99
2 bienios + 3 quinquenios	1,33	1,29	1,26	1,16	1,09	1,04	1,04
2 bienios + 3 quinquenios + 1 año	1,39	1,35	1,32	1,21	1,15	1,08	1,08
2 bienios + 3 quinquenios + 2 años	1,45	1,41	1,37	1,27	1,20	1,13	1,13
2 bienios + 3 quinquenios + 3 años	1,51	1,47	1,43	1,32	1,25	1,17	1,17
2 bienios + 3 quinquenios + 4 años	1,57	1,53	1,49	1,37	1,31	1,22	1,22
2 bienios + 4 quinquenios	1,63	1,59	1,55	1,42	1,36	1,26	1,26
2 bienios + 4 quinquenios + 1 año	1,69	1,65	1,61	1,48	1,41	1,31	1,31
2 bienios + 4 quinquenios + 2 años	1,75	1,71	1,66	1,53	1,46	1,35	1,35
2 bienios + 4 quinquenios + 3 años	1,81	1,77	1,72	1,58	1,51	1,40	1,40
2 bienios + 4 quinquenios + 4 años	1,87	1,83	1,77	1,63	1,56	1,44	1,44
2 Bienios + 5 quinquenios	1,93	1,89	1,83	1,68	1,61	1,49	1,49

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 'AD PERSONAN' CALCULADA POR DEFECTO O POR EXCESO POR AÑOS COMPLETOS
A 21 DE NOVIEMBRE DE 1996

ANEXO IX

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2019		
NIVELES	DIAS LABORABLES	DIAS FESTIVOS
II	17,96 €	20,75 €
III	15,47 €	17,67 €
IV	15,23 €	17,34 €
V	14,46 €	16,57 €
VI	13,38 €	15,19 €
VII	12,67 €	14,94 €
VIII	12,42 €	14,65 €
IX	11,77 €	13,73 €
X	11,29 €	13,33 €
XI	10,09 €	13,25 €
XII	9,90 €	13,18 €
XIII	7,30 €	7,63 €

BOCM-20191214-2

ANEXO X

CALENDARIO LABORAL 2019

	ENER	FEBR	MARZ	ABR.	MAYO	JUN.	JUL.	AGOS	SEPT	OCT.	NOV.	DIC.
1	F.N.	8 h	8 h(1)	8 h	F.N.	S	8 h	8 h	D	8 h	F.N.	D
2	8 h	S	S	8 h	F.A.	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h
3	8 h	D	D	8 h	8 h(1)	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
4	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
5	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
6	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	F.N.
7	F.N.	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
8	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D
9	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	F.L.	F.N.
10	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
11	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
12	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	F.N.	8 h	8 h
13	D	8 h	8 h	S	8 h(1)	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
14	8 h	8 h	8 h	D	N.L.N.R.	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
15	8 h	8 h	8 h	8 h	F.L.	S	8 h	F.N.	D	8 h	8 h	D
16	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h(1)	8 h	8 h	S	8 h
17	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
18	8 h	8 h	8 h	F.A.	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
19	S	8 h	8 h	F.N.	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
20	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
21	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
22	8 h	8 h	8 h	8 h(1)	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D
23	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h(1)
24	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h(1)
25	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	F.N.
26	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
27	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
28	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
29	8 h		8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D
30	8 h		S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h(1)
31	8 h		D		8 h		8 h	S		8 h		8 h(1)
	168	160	168	160	152	160	184	168	168	184	160	152

Total horas	1.984	S	Sábado	F.A.	Fiesta Autonómica
Vacaciones.....	176	D	Domingo	F.L.	Fiesta Local
Total	1.808	F.N.	Fiesta Nacional	N.L.N.R.	No Laborable no recuperable
Horas Efectivas	1.736				
Diferencia.....	72(1)				

(1) En base a lo dispuesto en el VI Convenio General del Sector de la Construcción se fija la jornada anual para el año 2019 en 1.736 horas de trabajo efectivo, pactando las partes que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 1 de Marzo, 22 de Abril, 3 de Mayo, 13 de Mayo, 16 de Agosto, 23 de Diciembre, 24 de Diciembre, 30 de Diciembre y 31 de Diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

BOCM-20191214-2

ANEXO XI

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº .....

RECIBO DE FINIQUITO

D. ..... que ha trabajado en la Empresa .....desde ..... hasta ..... con la categoría de ..... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

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

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

El Trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa, o en su defecto un repre- sentante 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.....

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.

BOCM-20191214-2

ANEXO XII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal
Inaplicación de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

.....

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

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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

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

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

BOCM-20191214-2

ANEXO XIII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal
Modificación sustancial de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

.....

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

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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

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

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

(03/38.094/19)

BOCM-20191214-2