



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 91, fecha: viernes, 15 de Mayo de 2026

### **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS  
PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, VIGENCIA DE 01/01/2022  
A 31/12/2026

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Guadalajara (código19000105011981), con vigencia desde 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2026, para determinadas materias, que tuvo entrada el 20 de febrero de 2026, y subsanado 4 mayo de 2026, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

#### ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.  
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.



EN GUADALAJARA A 8 DE MAYO DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

2022-2026

### PREÁMBULO

Representantes de la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Guadalajara (APEC-Guadalajara), CCOO del Hábitat de Guadalajara y UGT-FICA de Guadalajara, 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 PROVINCIA DE GUADALAJARA" para el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2026, negociado por la Mesa formada al efecto.

### CAPÍTULO I

#### NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Personal, Territorial y Funcional.-

Quedan obligadas por las disposiciones del presente Convenio todas las organizaciones, asociaciones, entidades, empresas y personas trabajadoras del Sector de la Construcción de la provincia de Guadalajara, a excepción del personal directivo de las empresas.

Expresamente quedan comprendidas en el ámbito de este acuerdo, todas las actividades que figuran en los Artículos 3, 4 y el Anexo I del VII Convenio General del Sector de la Construcción, así como en el listado no exhaustivo de CNAES recogidos en el Anexo I de la Resolución de 24 de Noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE de 10/12/2025.

Artículo 2º.- Vigencia y Duración.-

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2022, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.
2. Una vez terminada la vigencia inicial del presente Convenio, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.
3. Con independencia del ámbito temporal fijado en el punto 1 de este Artículo, las partes firmantes adquieren el compromiso de revisar el presente Convenio en los supuestos tanto de modificaciones operadas por la legislación como en el caso de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en



materia laboral.

Artículo 3º.- 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 3 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 los Servicios Periféricos en Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla La Mancha.
3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de 1 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 8 meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.
5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación establecido en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales (ASAC Castilla La Mancha).

Artículo 4º.- Vinculación a la Totalidad.-

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su interpretación y aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 5º.- Garantía Personal y Derechos Adquiridos.-

A la entrada en vigor de este Convenio, se respetarán las condiciones personales pactadas que superen lo establecido en el presente Convenio, en cómputo anual.

Artículo 6º.- Repercusión en Precios.-

Las mejoras pactadas en el presente Convenio suponen un incremento de precios en la construcción, reservándose las empresas en las revisiones de obras contratadas, tanto oficiales como particulares, el derecho a las posibles compensaciones económicas que esta incidencia en los costes puede suponer.

Artículo 7º.- Normas Supletorias.-

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción y demás normativa aplicable.



#### Artículo 8º.- Articulación de la Negociación Colectiva y Prioridad Aplicativa.-

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el Artículo 83.2 del mismo, este Convenio Provincial tendrá prioridad aplicativa sobre los Convenios de Empresa, Grupo de Empresas, Pluralidad de Empresas, o cualquier otro ámbito inferior, en las siguientes materias:

- a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g. Aquellas otras que disponga el Convenio General del Sector de la Construcción.

#### Artículo 9º.- Inaplicación de Condiciones de Trabajo.-

En relación con la inaplicación temporal y efectiva de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los Artículos 14, 15, 16 y 17 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN

#### Artículo 10º.- Garantías de las Condiciones Laborales y Período de Prueba.-

Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prórrogas de los mismos. Una vez registrado el contrato por la Oficina de Empleo, las empresas están obligadas a entregar a la persona trabajadora, en el plazo de 8 días, copia del mismo.

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

- a. Técnicos Titulados Superiores y Medios: ..... 6 meses
- b. Empleados:
  1. Niveles III, excepto Titulados Medios, IV y V..... 3 meses
  2. Niveles VI al X..... 2 meses
  3. Resto de personal..... 15 días naturales
- c. Personal Operario:
  1. Encargados y Capataces..... 1 mes



2. Resto de Personal..... 15 días naturales

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la 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 o de 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 11º.- Vigilancia y Control de Salud.-

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

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

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

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa,



quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### Artículo 12º.- Puntualidad.-

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia del personal en el Centro de Trabajo, preparado para poder desarrollar sus cometidos al inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo, antes de la finalización de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este Convenio. El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

#### Artículo 13º.- Contratación.-

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

#### Artículo 14º.- Contrato Fijo de Plantilla.-

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

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

#### Artículo 15º.- Contrato Indefinido Adscrito a Obra.-

1. El Artículo 2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del Contrato Indefinido Adscrito a Obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el Sector de la Construcción.

De acuerdo con la citada Disposición Adicional Tercera, sin perjuicio de lo previsto en la Sección 4ª del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores, los Contratos de Trabajo Indefinidos Adscritos a Obra celebrados en el ámbito de las empresas del Sector de la Construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes



a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente Artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del



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

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los Convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del Sector, con 5 días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este Artículo.

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

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto (tal y como establece el modelo del Anexo II de este Convenio), será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el Contrato Indefinido Adscrito a Obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a. La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b. La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de éste (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en los Anexos X y XI del VII Convenio General del Sector de la Construcción, seguirán el siguiente orden:
  - A. Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
  - B. Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- c. La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora, de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional, una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.



En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de 15 días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del Contrato Indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de 7 días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

Artículo 16º.- Contrato Fijo-Discontinuo.

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del Artículo 3 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se hace preciso regular la modalidad contractual de Fijo-Discontinuo en el Sector de la Construcción.

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

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

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

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de 5 días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha



indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se registrá por los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes 25 meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del 25º mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en



los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del Estatuto de los Trabajadores; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

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

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

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

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

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

Artículo 17º.- Contrato Fijo-Discontinuo a Tiempo Parcial para Formadores.

A este respecto, se estará a lo dispuesto en el Artículo 27 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 18º.- Otras Modalidades de Contratación.

1. Contrato de Duración Determinada por Circunstancias de la Producción.

- a. Las personas trabajadoras que formalicen Contratos de Duración Determinada por Circunstancias de la Producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado Artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b. La duración máxima de los Contratos de Duración Determinada por Circunstancias de la Producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12



meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de 12 meses.

2. Contrato de puesta a disposición, según lo dispuesto en el Artículo 24.2 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

3. Contrato de formación en alternancia, según lo dispuesto en los Artículos 24.3 y 24.5 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, según lo dispuesto en los Artículos 24.4 y 24.5 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 19º.-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 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 50 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

Artículo 20º.-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.-

A este respecto, se estará a lo dispuesto en el Artículo 29 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

Artículo 21º.- Jornada Laboral.-

1. La jornada ordinaria anual será de 1.736 horas de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con el Calendario Laboral y Cuadro Horario que, con carácter orientativo, establezca la Comisión Negociadora de este Convenio.

2. La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.

3. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada,



antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de 9.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario laboral orientativo establecido por la Comisión Negociadora de este Convenio.

4. Se entiende por trabajo efectivo, la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. No se computará a estos efectos como trabajo efectivo, los 15 minutos llamados "tiempo de bocadillo".

5. Tiempo de Bocadillo: Dentro de la jornada de mañana, entre las 9 horas y 30 minutos y las 10 horas y 30 minutos, y fuera del período de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 15 minutos para tomar el bocadillo, sin abandonar el puesto de trabajo, a la hora que determine el/la Jefe/a de Obra, según las necesidades del trabajo, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras donde la hubiere.

6. Se podrá establecer por acuerdo expreso entre cada empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras, o, en su defecto, por la Comisión Paritaria Provincial, un horario específico para la estación invernal a fin de aprovechar al máximo las escasas horas de luz solar existentes durante esos meses. A tal fin se procederá a efectuar las oportunas modificaciones de horario, calendario y organización para conseguir una mayor productividad. La distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual se podrá establecer en cada empresa entre sus representantes y los/las de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas ordinarias de trabajo efectivo diario.

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

7. El cómputo anual de la jornada para el período de vigencia del presente Convenio será el expresado anteriormente, y si por cualquier causa ajena a la empresa y a las personas trabajadoras de la misma se dejase de realizar alguna hora, ésta se recuperaría de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

8. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado por la Comisión Negociadora de este Convenio o, en su caso, el establecido entre empresa y personas trabajadoras para cada centro de trabajo. También, como información de la empresa, se podrán exponer las pausas que, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, o con las propias personas trabajadoras, no se consideren tiempo de trabajo efectivo.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, según se establece en el Artículo 71 del VII Convenio General



del Sector de la Construcción.

#### Artículo 22º.- Prolongación de la Jornada.-

La jornada de las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá 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, o compensado en tiempo de descanso.

#### Artículo 23º.- Turnos de Trabajo.-

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

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las 24 horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada persona trabajadora no podrá permanecer en el turno de noche más de 2 semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal previsto en el Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, la persona trabajadora viene obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

#### Artículo 24º.- Recuperación de Horas No Trabajadas.-

El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de 1 hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a las personas trabajadoras afectadas y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 25º.- Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos



adversos.-

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

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

Dentro de los términos contemplados en la Disposición Adicional Única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen en el Artículo 74 bis del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 26º.- Jornadas Especiales.-

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

- a. La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio. En cualquier caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- b. En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas sin que su distribución diaria pueda, en ningún caso, exceder de 6 horas.
- c. Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.
- d. Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 27º.- Fiestas Laborales.-

Tendrán la consideración de Fiestas Laborales abonables y no recuperables, a los efectos del presente Convenio, las 12 fiestas nacionales y las 2 locales, según



establece el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las fiestas laborales se abonarán de acuerdo con el salario base, más el complemento personal de antigüedad, si correspondiese, que para cada nivel figuran en las tablas salariales anexas, devengándose en la forma que establece el párrafo último del Artículo 34 de este Convenio.

Con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 21 de este Convenio, anualmente, cuando corresponda, se ordenará el Cuadro Horario correspondiente, con distribución de las horas de trabajo, días festivos y posibles días no laborables por adaptación de la jornada anual.

El pago de los días no laborables, si existiesen, se realizará considerando el salario base, más el plus de asistencia y actividad, más el complemento personal de antigüedad, correspondiente que, para cada categoría, se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 28º.- Vacaciones.-

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

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

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

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

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



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 48.4 y 48 bis 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.

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

6. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de este Convenio.

7. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 29º.- Permisos y Licencias.-

1. La persona trabajadora, previo aviso de, al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultada 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. Un día, por matrimonio de hijo.
- c. Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España, el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- d. Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- e. Un día, por traslado del domicilio habitual.
- f. 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.
- g. Siempre que la persona trabajadora no fuese beneficiaria del subsidio por



nacimiento y cuidado de menor tendrá derecho a dos días -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familia debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España, el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b) y g), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 2 días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados c) y g).

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período de 3 meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de



su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

5. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

#### CAPÍTULO IV

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Artículo 30º.- Incrementos Económicos.-

1. Las Tablas Salariales del año 2021 se actualizarán en un 3,00% con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00% con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75% con efectos del día 1 de enero de 2024.



2. El importe de las dietas y medias dietas se actualizará con los mismos porcentajes que los indicados en el apartado anterior.

3. Cláusula de garantía salarial 2022 - 2023 - 2024. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del Índice general de Precios de Consumo (IPC) de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,00%, y siempre con un máximo de un 13,00%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,00% de ese exceso irá en un 50,00% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,00% a contribución al Plan de Pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al Plan de Pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

4. Las Tablas Salariales del año 2024, una vez aplicada la cláusula de garantía salarial establecida en el apartado 3 de este artículo, es decir incrementadas en un 0,40% sobre las vigentes en el ejercicio del 2024, se actualizarán en un 3,50% desde el día 1 de enero de 2025, y las vigentes en 2025 se actualizarán en un 3,00% con efectos desde el día 1 de enero de 2026.

5. Cláusula de garantía salarial 2025 y 2026. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del Índice general de Precios de Consumo (IPC) de los meses de diciembre de los años 2025 y 2026, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 7,25%, y siempre con un máximo de un 9,25%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2027 las tablas salariales del año 2026, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,00% de ese exceso irá en un 50,00% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,00% a contribución al Plan de Pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2027; la contribución al Plan de Pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

#### Artículo 31º.- Plan de Pensiones.-

1. Con fecha 01/02/2024, se ha formalizado a nivel estatal un Plan de Pensiones de Empleo Simplificado en el Sector de la Construcción, en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción, conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario.

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



- a. En 2022, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 de este Convenio, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- b. En 2023, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 de este Convenio, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- c. En 2024, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 de este Convenio, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 de este Convenio, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- d. En 2025, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 de este convenio, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 de este convenio colectivo, más el importe correspondiente a la cantidad resultante de aplicar un 0,40% sobre los conceptos salariales de las tablas vigentes en el ejercicio 2024 de este convenio colectivo, en conformidad con lo dispuesto en la cláusula de garantía salarial prevista en el Artículo 30.3 del presente convenio y más un 0,50% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2024 de este convenio colectivo, una vez aplicada la cláusula de garantía salarial anteriormente mencionada, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2025 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- e. En 2026, de un 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 de este convenio colectivo, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 de este convenio colectivo, más el importe correspondiente a la cantidad resultante de aplicar un 0,40% sobre los conceptos salariales de las tablas vigentes en el ejercicio 2024 de este convenio colectivo, en conformidad con lo dispuesto en la cláusula de garantía salarial prevista en el Artículo 30.3 del presente convenio, más un 0,50% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2024 de este convenio colectivo, una vez aplicada la cláusula de garantía salarial anteriormente mencionada, y más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2025 de este convenio colectivo, si las persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2026 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

3. La contribución empresarial al Plan de Pensiones se hará constar en el recibo de salarios como una percepción en especie, mientras tenga dicha consideración, debiendo figurar como un concepto diferenciado y claramente identificable.

#### Artículo 32º.- Absorción y Compensación.-

1. Las percepciones económicas cuantificadas establecidas en este Convenio, tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.
2. A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicables, las



empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

Artículo 33º.- Percepciones económicas.-

Las percepciones económicas que se regulan en el presente Convenio son las siguientes:

A. Percepciones Económicas Salariales:

a. Salario Base.

b. Complementos Salariales:

1. Antigüedad Consolidada, en su caso.
2. Plus de Asistencia y Actividad.
3. Horas Extraordinarias.
4. Gratificaciones Extraordinarias.
5. Complemento Personal Voluntario.
6. Vacaciones.
7. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos y Peligrosos.
8. Trabajos Nocturnos.
9. Complemento por Discapacidad.

B. Percepciones Económicas No Salariales:

- a. Plus Extrasalarial.
- b. Locomoción.
- c. Ropa de trabajo.
- d. Dietas.
- e. Indemnizaciones.

Según lo establecido en el Artículo 49.4 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como el Plus de Asistencia y Actividad, Horas Extraordinarias, Complemento Personal Voluntario, Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos y Peligrosos, Trabajos Nocturnos, etc... se considerarán no consolidables en el salario de la persona trabajadora y no se computarán como base de las percepciones económicas salariales.

Artículo 34º.- Salario Base.-

El salario base de las personas trabajadoras dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, es el que se especifica para cada uno de los niveles, en las tablas salariales anexas.

Según que la jornada laboral esté distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábados, por cada día de trabajo efectivo en jornada normal, se devengarán las partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos o solamente a los domingos y festivos, respectivamente.



#### Artículo 35º.- 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. Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad el 21 de Noviembre de 1996.  
Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora tuviera devengada y no cobrada al 21 de Noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel figuran en las tablas anexas a este Convenio (Anexos IV y V).
- b. Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam", se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada".

#### Artículo 36º.- Plus de Asistencia y Actividad.-

El complemento denominado "Plus de asistencia y actividad" se devengará proporcionalmente por cada día efectivamente trabajado en jornada normal con rendimiento normal y correcto, y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas salariales anexas, o en su cuantía proporcional.

#### Artículo 37º.- Horas Extraordinarias.-

- a. Realización de Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias, en todo caso, y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor. Su realización requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.
- b. Límite de Horas Extraordinarias:
  1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
  2. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 horas al año.



c. Retribución de las Horas Extraordinarias:

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, serán los determinados en las tablas salariales anexas a este Convenio.
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 4 meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en la letra anterior.

Artículo 38º.- Gratificaciones Extraordinarias.-

1. La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año: la paga extraordinaria de Junio y la paga extraordinaria de Navidad.
2. Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles, en las tablas salariales anexas de este Convenio. Al importe de cada una de ellas se adicionará, en su caso, el premio de antigüedad correspondiente a 30 días, o la parte proporcional en su caso. Estas pagas se devengarán por semestres naturales del año y día a día y su abono se producirá no más tarde de los días 30 de Junio y 20 de Diciembre, respectivamente.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el Artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39º.- Prohibición del Prorratio y Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.-

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorratio de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general, el pacto por salario global. El prorratio de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorratio, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.
2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:
  - a. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
  - b. Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
  - c. El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial,



devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### Artículo 40º.- Complemento Personal Voluntario.-

Las cantidades que las empresas abonen, libre y voluntariamente a sus personas trabajadoras en concepto de complemento personal voluntario, podrán ser suprimidas en cualquier momento.

#### Artículo 41º.- Retribuciones de las vacaciones.-

La retribución de las vacaciones será la que corresponda (total o parte proporcional) conforme a la cuantía indicada para cada nivel en las tablas anexas de este Convenio. Además se abonará la parte de antigüedad que a cada persona trabajadora le corresponda, en su caso.

#### Artículo 42º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.-

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

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

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

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

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.

5. En cualquier caso, estos trabajos tendrán carácter transitorio y coyuntural.

#### Artículo 43º.- Trabajos Nocturnos.-

1. El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.



2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

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

#### Artículo 44º.- Complemento por Discapacidad.-

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

Grados de Discapacidad	Importe bruto
Del 13% al 22%	17 €/mes
Del 23% al 32%	24 €/mes
A partir del 33%	34 €/mes

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 45º.- Plus Extrasalarial.-

Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de las mismas, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial de distancia y transporte, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determina en la tabla anexa a este Convenio.

#### Artículo 46º.- Locomoción.-

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento ordenado por la empresa, ya sea poniendo los medios propios a disposición de la persona trabajadora, o bien abonándole la compensación correspondiente.

2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia



habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de 1 hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios del transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del Convenio.

#### Artículo 47º.- Ropa de Trabajo.-

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio, a partir del primer día de trabajo. El segundo mono o buzo, se entregará a los 4 meses de la entrega anterior, así sucesivamente cada 4 meses.

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

Si la empresa incumpliere los plazos previstos para la entrega de la ropa de trabajo, se faculta a la persona trabajadora para reclamar la entrega de la misma o su equivalente en metálico según precio de mercado.

#### Artículo 48º.- Dietas.-

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

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

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

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

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de 1 semana de duración, aquella podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será el que figura, en cada caso, en el Anexo VIII de este Convenio.

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



#### Artículo 49º.- Complemento por Hospitalización.-

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y solo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario base y pluses salariales establecidos en el presente Convenio, durante la aludida hospitalización y los 60 días siguientes, siempre que continúe la situación de Incapacidad Temporal.

#### Artículo 50º.- Indemnización por Muerte, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente.-

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

- a. En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas salariales de este Convenio.
- b. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 47.000 €.
- c. En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 28.000 €.

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) del apartado 1 de este Artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este Artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

## CAPÍTULO V

### EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### Artículo 51º.- Preaviso por cese.-

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

b) Contratos Temporales: La extinción se producirá cuando transcurra el plazo de



duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

Las empresas y las personas trabajadoras podrán desistir unilateralmente de la relación laboral, sin más requisitos que el preaviso a la empresa o a la persona trabajadora de, al menos 7 días.

En todos los casos, la empresa 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 presente Convenio.

El incumplimiento de esta obligación por parte de las personas trabajadoras, será penalizado con la pérdida del Salario Base más el Plus de Asistencia y Actividad por los días omitidos, calculados de acuerdo con las tablas del presente Convenio.

c) En cuanto al Contrato Fijo-Discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en el artículo 16 del presente Convenio.

d) En cuanto al Contrato Indefinido Adscrito a Obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, y en el artículo 15 del presente Convenio, pudiendo las empresas utilizar, tanto a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como a efectos de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene como Anexo II del presente Convenio.

Artículo 52º.- Finiquitos.-

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I de este Convenio.

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

3. El recibo de finiquito será expedido por la Organización Patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización Patronal que lo expida vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos



firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo del finiquito.

Artículo 53º.- Jubilación.-

A este respecto, se estará a lo dispuesto en el Artículo 100 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO VI

### FALTAS Y SANCIONES

Artículo 54º.- Faltas y Sanciones.-

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

Artículo 55º.- Clases de faltas.-

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

Artículo 56º.- Faltas leves.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta 3 faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d. Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.
- e. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o superiores.
- i. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e



incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. En particular se entienden incluidas en este apartado dentro de este tipo de falta de respeto el utilizar o emitir cualquier tipo de expresión ofensiva y discriminatoria de escasa consideración en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

- j. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral. L
- l. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- m. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n. Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por el tiempo superior al necesario.
- o. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- p. No realizar más de 3 registros de jornada sin causa que lo justifique.

#### Artículo 57º.- Faltas graves.-

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de 3 faltas de puntualidad en 1 mes o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b. Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.
- c. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o terceras personas.
- d. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ella como de otras personas trabajadoras.
- g. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la persona trabajadora o a sus compañeros/as.
- h. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro



- de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
  - k. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
  - l. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceras personas.
  - m. No advertir inmediatamente a sus superiores, a la empresa o a quien la represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
  - n. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
  - o. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
  - p. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
  - q. Si la reincidencia se produjera respecto de la conducta referida en la letra i) del artículo anterior en cuanto a la utilización de expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, el plazo a tener en cuenta será el de dos trimestres.
  - r. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 58º.- Faltas muy graves.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de 3 meses, o de 20 durante 6 meses.
- b. Faltar al trabajo más de 2 días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f. La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g. La competencia desleal.
- h. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- i. En todo caso, se considerarán malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as las ofensas o faltas graves de respeto por razón de



orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y asimismo las acciones, manifestaciones o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender o ridiculizar a integrantes del colectivo LGTBI.

- j. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceras personas, o daños graves a la empresa.
- k. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
  - l. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- m. La desobediencia continuada o persistente.
- n. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- o. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- p. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.
- q. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- r. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- s. El acoso sexual o moral por razón de sexo e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- t. Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de sexo e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

#### Artículo 59º.- Sanciones. Aplicación.

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

- a. Faltas Leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b. Faltas Graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c. Faltas Muy Graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
  - Despido.

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



- a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b. La categoría profesional del mismo.
- c. La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.
- d. La reincidencia en la comisión de las faltas.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que ésta perteneciera, si los hubiere.

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

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

Artículo 60º.- Otros efectos de las sanciones.-

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

## CAPÍTULO VII

### REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y COMISIÓN PARITARIA

Artículo 61º.- Representantes de las personas trabajadoras.-

Las funciones y garantías de los órganos de representación en el seno de las empresas, serán las establecidas en función de lo determinado por los Artículos 108, 109 y 110 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 62º.- Comisión Paritaria del Convenio.-

Se constituirá una Comisión Paritaria del Convenio a partir de la entrada en vigor del mismo con las funciones que se especifican en el Art. 63 del presente Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con al menos 3 días de antelación, debiéndose incluir en esta citación, necesariamente, el Orden del Día.

Esta Comisión estará compuesta de la siguiente forma:

Dos vocales representantes de las personas trabajadoras (uno por U.G.T. FICA y uno por CC.OO. del Hábitat), y dos vocales representantes de las empresas (A.P.E.C.), designados representantes de entre las personas que formaron parte como titulares o suplentes de la Comisión Negociadora del Convenio. Cada uno de ellos con voz y



voto. Actuará de Secretario/a un Vocal de la Comisión, que será nombrado/a por cada reunión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los/las representantes de las personas trabajadoras y otra entre los/las representantes de las empresas.

La Comisión estará presidida por la persona que la propia Comisión designe, mediante acuerdo.

Asesores/as.- Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria cuatro asesores/as, de los que dos serán designados/as por los/las representantes de las personas trabajadoras y dos por los/las representantes de las empresas. Tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de tres vocales, como mínimo.

Artículo 63º.- 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. Cuantas otras funciones se deriven de lo dispuesto en el Artículo 112 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

2. En cuanto al procedimiento, se estará a lo dispuesto en el Artículo 112 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO VIII

### FORMACIÓN

Artículo 64º.- Formación Profesional para el Empleo.

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



- a. La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción.
- b. Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este Artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras podrá concurrir más de 1.
- c. El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d. La persona trabajadora solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de 1 mes en la empresa.
- e. Durante las horas formativas a cargo de la empresa la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f. La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g. Los permisos individuales de formación recogidos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Artículo 65º.- Ciclos de Formación en Materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación en el Sector de la Construcción en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el Libro Segundo del VII Convenio General del Sector de la Construcción, relativo a la Seguridad y Salud, comprenderá los siguientes ciclos formativos:

1. Primer Ciclo de Formación o Formación Inicial: Es la acción formativa mínima en materia de Prevención de Riesgos Laborales de 8 horas de duración, destinada exclusivamente a las personas trabajadoras que presten sus servicios en las obras, cuyo objetivo principal es conseguir los conocimientos necesarios para identificar, tanto los riesgos laborales más frecuentes que se producen en las distintas fases de ejecución de una obra, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminar o minimizar dichos riesgos. Se impartirá en la modalidad presencial.
2. Segundo Ciclo de Formación: Formación por Puesto de Trabajo o por Oficios: Es la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que incluye la formación inicial más la específica para cada puesto de trabajo u oficio, de 20 horas de duración impartidas presencialmente, excepto en los siguientes casos:
  - a. Personal directivo / Gerentes de Empresa, cuya duración será de 10 horas, que podrán ser impartidas en la modalidad de teleformación o en la modalidad mixta presencia-teleformación.
  - b. Personal Administrativo, cuya duración será de 20 horas que podrán ser impartidas en la modalidad mixta presencia-teleformación.



- c. Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales, que será de 70 horas de duración, impartidas en la modalidad mixta presencia-teleformación.

En la formación de Segundo Ciclo por Oficio, se constata la existencia de una parte común (de 14 horas lectivas) y de otra específica (de 6 horas lectivas) a impartir a las personas trabajadoras que realicen actividades multifunción y polivalentes.

Así mismo, también se puede realizar la acción formativa preventiva de Nivel Básico específica para el Sector de la Construcción de 60 horas de duración, impartidas en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación. Esta acción formativa convalida la formación inicial, la de responsables de obra y técnicos de ejecución, la de mandos intermedios, la de administrativos y la formación relativa a la parte común de la formación por oficios.

Artículo 66º.- Tarjeta Profesional de la Construcción.-

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica del Sector recibida por una persona en materia de prevención de riesgos laborales, así como su categoría profesional y los períodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.
2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los Artículos 154 a 166 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se soporta en un formato físico según el modelo que figura en el Anexo IV del CGSC y en un sistema informático que permite a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

## CAPÍTULO IX

### FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Artículo 67º.- Fundación Laboral de la Construcción.-

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

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

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

- 2022: 0,35.



- 2023: 0,35.
- 2024: 0,35.
- 2025: 0,35.
- 2026: 0,35.

## CAPÍTULO X

### SEGURIDAD Y SALUD

#### Artículo 68º.- Prevención de Riesgos Laborales.-

A este respecto se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, y a lo establecido en el Libro II del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO XI

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

#### Artículo 69º.- Igualdad de Oportunidades, No Discriminación e Inclusión de las personas LGTBI.-

A este respecto se estará a lo establecido en el Artículo 118, la Disposición Adicional Décima y los Anexos XVII y XVIII del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO XII

### SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

#### Artículo 70º.- Solución extrajudicial de conflictos.-

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (ASAC VI), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT-FICA y CC.OO del Hábitat, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020, que desarrollará sus efectos en el ámbito del Convenio de Construcción para la provincia de Guadalajara, con el alcance previsto en el propio ASAC VI o el que lo sustituya, en su caso.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Con la finalidad de que las asociaciones empresariales puedan adaptarse al nuevo modelo de finiquito establecido en el Anexo III del VII Convenio General del Sector de la Construcción y en el Anexo I del presente Convenio, los finiquitos expedidos en el modelo del Anexo III del VI Convenio General del Sector de la Construcción, mantendrán su validez durante 12 meses, contados a partir de la publicación del VII Convenio General del Sector de la Construcción, es decir hasta el 23 de Septiembre de 2024.



Segunda: El desembolso de las Contribuciones al Plan de Pensiones correspondiente al mes de febrero de 2024 y siguientes, deberá efectuarse en la misma fecha en la que deban ingresarse las cotizaciones a la Seguridad Social, salvo:

- Las contribuciones al Plan de Pensiones correspondientes al año 2022, 2023 y al mes de enero del año 2024, que se ingresarán en la Entidad Depositaria antes del 30/04/2024.
- Las contribuciones al Plan de Pensiones correspondientes a los atrasos del año 2025, que se ingresarán en la Entidad Depositaria antes del 10/03/2026.

Tercera: Como excepción a la regla general, las empresas no tendrán la obligación de efectuar contribución al Plan de Pensiones cuando, a la fecha de entrada en vigor del Plan de Pensiones (01/02/2024), la retribución bruta fija anual de la persona trabajadora contratada con anterioridad a la entrada en vigor del Plan de Pensiones, fuese superior a la remuneración bruta anual establecida en las Tablas Salariales de este Convenio, incluido el importe de la contribución empresarial que le fuese de aplicación. Esta excepción queda sin efecto a partir del 01/01/2026.

Cuarta: En los supuestos de subrogación de personal regulados en el Artículo 29 del VII Convenio General del Sector de La Construcción en los que la persona trabajadora, que teniendo una retribución bruta fija anual no superior, a la fecha de entrada en vigor del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del Convenio Colectivo Provincial de aplicación, incluido el importe de las contribuciones, hubiese pasado adscrita sin solución de continuidad a una nueva empresa o entidad antes de la fecha de entrada en vigor del indicado Plan de Pensiones, cada empresa, saliente o entrante, deberá efectuar las contribuciones a dicho Plan correspondientes al período en el que estuvo empleada con ella desde enero de 2022 a enero de 2024, ambos inclusive, y todo ello en los términos de lo dispuesto en el reglamento de especificaciones contenido en el Artículo 240 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Las partes firmantes de este Convenio, en aras de combatir del modo más adecuado posible el estrés térmico al que se ven sometidos los trabajadores de este Sector en época estival, se comprometen a reunir a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año 2026, con el fin de analizar esta cuestión y aplicar las conclusiones que en ella se pacten al efecto.

Segunda: Del mismo modo, las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a reunirse en el primer trimestre del año 2026, con el objetivo de analizar el consumo de bebidas alcohólicas y cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo, para, si procede, establecer un protocolo de actuación que garantice la seguridad de los trabajadores en el Sector de la Construcción.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Sobre la base de lo dispuesto en el Artículo 22 del E.T. y respondiendo a las



necesidades actuales del trabajo en el Sector, en el Anexo X del VII CGSC se define el contenido de cada uno de los siguientes grupos profesionales y áreas funcionales:

Grupo Profesional	Área Funcional		
	Gestión Técnica, Diseño y Planificación	Producción y Actividades Asimiladas	Servicios Transversales
Grupo 1		Peón Ordinario (Nivel XII) Aprendices (Nivel XII)	Personal de Limpieza (Nivel XII) Ordenanza (Nivel X) Porteros (Nivel X)
Grupo 2	Calcador (Nivel IX)	Ayudante de Oficio (Nivel X) Peón Especializado (Nivel XI) Ayudante Práctico en Topografía (Nivel IX) Especialistas de 2ª (Nivel XI) Ayudante de Oficio - Varios (Nivel IX) Adoquinadores y Emparedadores (Nivel X) Ayudante de Maquinista (Nivel IX) Marinero Motorista (Nivel IX)	Conserje (Nivel IX) Vigilante de Obra, Taller o Fábrica (Nivel X) Vendedor (Nivel IX) Almacenero (Nivel X)
Grupo 3	Auxiliar de Organización (Nivel IX)	Oficial de 2ª de Oficio (Nivel IX) Especialistas de 1ª (Nivel X) Maquinista de 2ª (Nivel VIII) Gruista (Nivel VIII) Oficial de 2ª - Varios (Nivel IX) Ayudante Entibador (Nivel VIII)	Auxiliar Administrativo (Nivel IX) Auxiliar de Laboratorio (Nivel X) Viajantes (Nivel VII) Corredor de Plaza (Nivel VIII) Cobrador (Nivel X)



Grupo 4	<p>Delineante de 1ª (Nivel VI) Delineante de 2ª (Nivel VII) Técnico de Organización de 1ª (Nivel VI) Técnico de Organización de 2ª (Nivel VII) Inspector de Control, Señalización y Servicios (Nivel VIII)</p>	<p>Oficial de 1ª de Oficio (Nivel VIII) Capataz (Nivel VII) Práctico en Topografía de 2ª (Nivel VII) Especialista de Oficio (Nivel VII) Modelista (Nivel VII) Encargado de Obra (Nivel VI) Patrón dragador (Nivel VI) Patrón de puerto (Nivel VII) Maquinista de 1ª (Nivel VII) Gruista (grúas torre y móviles autop.) Nivel VII Capataz de maniobra (Nivel VII) Capataz asentador de vías (Nivel VII) Maquinistas de 1ª de locomotora (Nivel VIII) Cantero de 1ª (Nivel VIII) Barrenero-picador (Nivel VIII) Oficial de 1ª -Varios (Nivel VII) Adornista (Nivel VII) Entibador (Nivel VII) Especialistas barreneros (Nivel VII) Buzo (Nivel VII) Contraamaestre (Nivel VII)</p>	<p>Oficial Administrativo de 1ª (Nivel VI) Oficial Administrativo de 2ª (Nivel VIII) Analista de 2ª (Nivel VIII) Encargado Secc. Laboratorio (Nivel IV) Jefe de Almacén (Nivel IX)</p>
Grupo 5	<p>Delineante Superior (Nivel V) Jefe Sección Organizac. de 1ª (Nivel III) Jefe Sección Organizac. de 2ª (Nivel V)</p>	<p>Escultor de Piedra y Mármol (Nivel VI) Práctico en Topografía de 1ª (Nivel VI) Ayudante de Obra (Nivel IV) Jefe o Encargado de Secc. o Taller (Nivel VI) Encargado General de Obra (Nivel V) Maestros Industriales (Nivel IV)</p>	<p>Analista de 1ª (Nivel VII) Jefe Administrativo de 2ª (Nivel V) Jefe de Compras (Nivel V)</p>
Grupo 6	<p>Nivel III: Se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria. Titulado de Grado Universitario, Titulado de Máster Universitario, Titulado Medio-Diplomado, Arquitecto e Ingeniero Técnico, Técnico Titulado de Topografía y Dibujo, Profesor Mercantil</p>	<p>Encargado General (Nivel IV) Jefe de Fabricación o Encargado General de Fábrica (Nivel IV)</p>	<p>Jefe de Personal (Nivel IV) Jefes Administrativos de 1ª (Nivel III) Ayudantes Técnicos Sanitarios / Dipl. Univ. en Enfermería (Nivel IV) Encargado de Sección de Laboratorio (Nivel VI) Graduados Sociales (Nivel III) Maestros de 1ª Enseñanza (Nivel IV)</p>
Grupo 7	<p>Nivel II: Se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional. Titulado de Grado Universitario, Titulado de Máster Universitario, Titulado Superior, Arquitecto e Ingeniero Superior, Actuario de Seguros, Licenciado, Intendente Mercantil, Doctor</p>		



Grupo 8	Nivel I: Personal Directivo, Director General, Director, Gerente de Empresa, Subdirector Gral., Inspector Gral., Secretario Gral.		
---------	---	--	--

### NIVELES SALARIALES

Personal que se rige por tablas de retribuciones diarias:

Nivel VI.- Encargado o Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra o Mármol.

Nivel VII.- Capataz, Auxiliar Técnico de Obra, Especialista de Oficio.

Nivel VIII.- Oficial 1ª de Oficio.

Nivel IX.- Auxiliar administrativo de obra. Oficial 2ª de Oficio.

Nivel X.- Ayudante de Oficio, Especialista de 1ª.

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

Nivel XII.- Peón Ordinario.

Personal que se rige por tablas de retribuciones mensuales

Nivel II.- Personal Titulado Superior.

Nivel III.- Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de 1ª, Jefe de Sección de Organización de 1ª.

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

Nivel V.- Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización de 2ª, Jefe de Compras.

Nivel VI.- Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

Nivel VII.- Técnico de Organización de 2ª, Delineante de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante.

Nivel VIII.- Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Analista de 2ª, Inspector de Control, Señalización y Servicios.

Nivel IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Conserje, Vendedor.

Nivel X.- Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Guarda-Jurado, Cobrador.



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

Nivel XII.- Peón Ordinario, Limpiador/a.

**ANEXOS DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA 2022-2026**

Anexo I: Recibo de Finiquito

Anexo II: Clausula Anexa al Contrato de Trabajo Indefinido Adscrito a Obra

Anexo III: Inaplicación de condiciones de trabajo. Acta de desacuerdo

Anexo IV: Tabla de Antigüedad Consolidada Diaria

Anexo V: Tabla de Antigüedad Consolidada Mensual

Anexo VI: Tabla de Retribuciones Diarias

Anexo VII: Tabla de Retribuciones Mensuales

Anexo VIII: Dietas

Anexo IX: Contribución Empresarial al Plan de Pensiones



ANEXO I

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

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

La persona trabajadora,

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

(1) Sí o No

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

Expedido por.....

Fecha de Expedición.....

SELLO Y FIRMA.....

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



## ANEXO II

## Clausula Anexa al Contrato de Trabajo Indefinido Adscrito a Obra

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

- A. Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado
  - Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación
  - Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia
  - Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 25.5.b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción
- B. Propuesta de recolocación efectiva
1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: \_\_\_\_\_ .
  2. Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo \_\_\_\_\_ , el horario de trabajo será el propio de la obra.
  3. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de \_\_\_\_\_ , provincia de \_\_\_\_\_ , en la calle/avenida/camino \_\_\_\_\_ , número \_\_\_\_\_ .
  4. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día\_\_ de\_\_\_\_ de 20\_\_ , a las\_\_ :\_\_ horas.
  5. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 25 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):
    - No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada
    - Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas
    - Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
      - Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas



- Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas
- Formación para administrativos: 20 horas lectivas

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Recibí: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_ Fdo.: \_\_\_\_\_

La empresa

La persona trabajadora



ANEXO III

A la Comisión Paritaria Provincial

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

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

Localidad ..... Código Postal .....

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

.....

La Empresa ..... y su Representación de las Personas Trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al Artículo 9 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Guadalajara.

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

Ambas partes, Empresa y Representación de las Personas Trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha o, en su caso, al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

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

Firmado

Firmado

Representación de las Personas Trabajadoras

Empresa



## ANEXO IV

TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA DIARIA EN EUROS

AÑO/ NIVEL	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	0,23	0,23	0,23	0,22	0,22	0,21	0,21
2	0,46	0,45	0,44	0,44	0,43	0,43	0,43
3	0,69	0,68	0,67	0,67	0,65	0,64	0,64
4	0,93	0,91	0,90	0,88	0,87	0,85	0,85
5	1,05	1,03	1,02	1,00	0,99	0,97	0,97
6	1,18	1,16	1,15	1,12	1,11	1,09	1,08
7	1,31	1,29	1,27	1,24	1,23	1,21	1,20
8	1,44	1,41	1,40	1,36	1,35	1,33	1,32
9	1,57	1,54	1,53	1,49	1,47	1,45	1,44
10	1,70	1,67	1,66	1,62	1,59	1,58	1,56
11	1,83	1,80	1,79	1,74	1,71	1,70	1,67
12	1,97	1,92	1,91	1,86	1,83	1,83	1,79
13	2,10	2,05	2,04	1,98	1,95	1,95	1,91
14	2,22	2,18	2,16	2,11	2,08	2,04	1,97
15	2,35	2,30	2,28	2,23	2,20	2,16	2,10
16	2,48	2,43	2,41	2,35	2,32	2,28	2,22
17	2,61	2,55	2,54	2,47	2,44	2,40	2,36
18	2,74	2,68	2,66	2,59	2,56	2,52	2,48
19	2,87	2,81	2,79	2,72	2,68	2,64	2,62
20	3,00	2,94	2,91	2,84	2,80	2,76	2,74
21	3,13	3,07	3,04	2,96	2,92	2,87	2,86
22	3,26	3,20	3,17	3,09	3,04	2,99	2,98
23	3,39	3,33	3,29	3,21	3,16	3,11	3,10
24	3,52	3,46	3,41	3,34	3,29	3,23	3,22
25	3,65	3,58	3,54	3,46	3,41	3,35	3,34
26	3,78	3,71	3,67	3,58	3,53	3,47	3,46
27	3,91	3,83	3,79	3,71	3,66	3,59	3,58
28	4,04	3,96	3,92	3,83	3,78	3,71	3,70



---

29	4,17	4,09	4,04	3,95	3,90	3,83	3,81
----	------	------	------	------	------	------	------



## ANEXO V

TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA MENSUALES EN EUROS

AÑO/NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	9,83	8,34	8,12	7,69	7,05	6,92	6,84	6,67	6,59	6,47	6,45
2	19,66	13,66	16,24	15,39	14,09	13,84	13,68	13,34	13,17	12,94	12,90
3	24,62	25,00	24,36	23,08	21,14	20,75	20,51	20,01	19,76	19,41	19,35
4	39,31	33,33	32,48	30,77	28,19	27,67	27,34	26,68	26,35	25,88	25,80
5	44,82	38,00	37,03	35,08	32,14	31,55	31,17	30,41	30,04	29,50	29,41
6	50,32	42,66	41,57	39,38	36,08	35,42	35,00	34,14	33,73	33,12	33,03
7	55,83	47,33	46,12	43,69	40,03	39,29	38,83	37,88	37,42	36,75	36,63
8	61,33	51,99	50,67	48,00	43,98	43,16	42,65	41,61	41,11	40,36	40,24
9	66,83	56,66	55,21	52,31	46,84	47,04	46,48	45,35	44,80	43,99	43,86
10	72,34	61,33	59,76	56,62	51,87	50,92	50,31	49,09	48,48	47,61	47,47
11	77,84	65,99	64,31	60,92	55,81	54,79	54,14	52,83	52,17	51,24	51,08
12	83,35	70,65	68,86	65,23	59,75	58,66	57,97	56,56	55,86	54,85	54,69
13	88,85	75,32	73,40	69,54	63,70	62,54	61,80	60,30	59,54	58,48	58,30
14	94,36	79,99	77,95	73,85	67,64	66,41	65,62	64,04	63,23	62,10	61,92
15	99,86	84,66	82,49	78,16	71,59	70,29	69,45	67,77	66,92	65,73	65,53
16	105,37	89,17	87,04	82,46	75,54	74,16	73,28	71,50	70,61	69,34	69,15
17	110,87	94,00	91,59	86,77	79,48	78,04	77,10	75,23	74,30	72,97	72,76
18	116,38	98,66	96,13	91,07	83,43	81,91	80,93	78,97	77,99	76,59	76,37
19	121,89	103,34	100,52	95,38	87,38	85,79	84,75	82,71	81,68	80,21	79,98
20	127,39	108,00	105,23	99,69	91,32	89,66	88,58	86,44	85,37	83,84	83,60
21	132,90	112,67	109,77	103,99	95,27	93,54	92,41	90,18	89,06	87,45	87,21
22	138,40	117,34	114,32	108,30	99,22	97,41	96,24	93,91	92,75	91,08	90,82
23	143,91	122,01	118,93	112,61	103,16	101,28	100,07	97,65	96,43	94,70	94,44
24	149,41	126,67	123,42	116,91	107,11	105,16	103,90	101,38	100,12	98,32	98,06
25	154,91	131,34	127,97	121,22	111,06	109,03	107,73	105,12	103,81	100,32	101,67
26	160,42	136,00	132,52	125,53	115,00	112,90	111,55	108,86	107,50	105,57	105,28
27	165,92	140,67	137,06	129,84	118,94	116,78	114,90	112,59	111,19	109,19	108,89
28	171,48	145,34	141,61	134,14	122,89	120,65	119,21	116,21	114,89	112,82	112,50



---

29	176,93	150,01	146,16	138,45	126,83	124,52	123,04	120,06	118,58	116,44	116,11
----	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

---

Cod. Verificación: 4799acad9a06dfef95a6cdf4f39b19c8de7cccf3