## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2025 Y 2026

La ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID (AECOM), CCOO DEL HABITAT DE MADRID y UGT FICA MADRID, después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente CONVENIO COLECTIVO DEL "SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID" PARA LOS AÑOS 2025 Y 2026, negociado por la Mesa formada al efecto.

### CAPÍTULO I

### NORMAS GENERALES

#### ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo I del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

#### ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá a todos los efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, pero no antes del día 1 de enero de 2026; sin perjuicio de ello, las tablas salariales de los años 2025 y 2026 que figuran en el presente Convenio tendrán efecto desde el día 1 de enero de cada año, respectivamente.

En lo que respecta a la nueva redacción del artículo 45, la misma se aplicará, a las incapacidades temporales que se inicien a partir de bajas médicas emitidas según la fecha indicada en el párrafo anterior.

2. No obstante, lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, y en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio, tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2026 lo regulado en el presente Convenio referente a:

- Inaplicación de condiciones de trabajo: Art. 7 de este Convenio.
- Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado: Art. 20 de este Convenio.
- Horas Extraordinarias: Art. 41 de este Convenio.
- Jornada: Art. 49 de este Convenio.
- Jubilación: Art. 57 de este Convenio.
- Plus de conservación en contratas de mantenimiento de carreteras: Disposición Adicional Cuarta, punto 1, de este Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.
- Comisión Paritaria: Art. 8 de este Convenio.
- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Art. 9 de este Convenio.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación: Art. 60 de este Convenio.
- Incentivo de trabajo en obra: Disposición Adicional Quinta de este Convenio.
- Acuerdo de colaboración: Anexo XVI de este Convenio.

3. Asimismo, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio, una vez finalizadas las distintas vigencias de los anteriores apartados 1 y 2 se estará a lo establecido en el apartado 2 del artículo 7 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO**

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de 15 días naturales de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

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

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

**ARTÍCULO 4. RESERVA MATERIAL DE NIVEL ESTATAL**

Todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial o, en su caso, autonómica, según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del VII Convenio General del Sector de la Construcción y en virtud de los principios de Jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal.

**ARTÍCULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS**

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

**ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

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

**ARTÍCULO 7. INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO**

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio esta materia se regulará por lo dispuesto en el artículo 14 y siguientes del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

**ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA**

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

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

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

Serán vocales de la misma 6 representantes de las personas trabajadoras y 6 de las empresas, designados, respectivamente, por las partes firmantes de entre los que forman parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio, como titulares o suplentes.

**ARTÍCULO 9. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA**

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

   a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

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

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra e) y en el artículo 7 Inaplicación Condiciones de Trabajo, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo para la

BOCM-20251231-1

solución de conflictos lo establecido en el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, firmado el 29 de noviembre de 2022 y publicado en el BOCM núm. 28, de 2 de febrero de 2023 y los procedimientos regulados en el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid, firmado el 17 de mayo de 2023 y publicado en el BOCM núm. 87, de 9 de junio de 2023, y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

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

Los procedimientos, así como los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 78 al 82 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO II

## CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

### ARTÍCULO 10. INGRESO EN EL TRABAJO

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

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

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

4. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 referente a los contratos formativos.

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

### ARTÍCULO 11. PRUEBAS DE APTITUD

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

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

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

### ARTÍCULO 12. VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD

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

2. La empresa garantizará a 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 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

BOCM-20251231-1

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

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo 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 13. PERÍODO DE PRUEBA**

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

b) Empleados:

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

c) Personal Operario:

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

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

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del E.T., o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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

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

**ARTÍCULO 14. CONTRATACIÓN**

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

**ARTÍCULO 15. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA**

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

BOCM-20251231-1

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

**ARTÍCULO 16. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO**

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional establecido en el 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 E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

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

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

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

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en 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 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

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

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

BOCM-20251231-1

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

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

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

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículas 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.

**ARTÍCULO 17. CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA**

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

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

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

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

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

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo según lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio.

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

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

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

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

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del 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 siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

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

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

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 18. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

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

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente 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 E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce 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 doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

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

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

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

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

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

de la Construcción. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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

3. Contrato de formación en alternancia.

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

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

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

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

60 % el primer año

75% el segundo año

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

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

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 13.1 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

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

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 19. SUBCONTRATACIÓN**

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 47 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el presente Convenio.

**ARTÍCULO 20. SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO.**

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

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

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

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

b) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

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

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

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

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

c) Fotocopia de las Relaciones Nominales de Trabajadores (RNT) y de los Recibos de Liquidación de Cotizaciones (RLC) de los últimos cuatro meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras afectadas.

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

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

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 21. 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 editado por la Confederación Nacional de la Construcción, que figura como Anexo XVII del presente Convenio, y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

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

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

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

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora la cantidad correspondiente a su finiquito a lo sumo al día siguiente a la finalización de su relación laboral con la empresa.

BOCM-20251231-1

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

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

## CAPÍTULO III

## PRODUCTIVIDAD

### ARTÍCULO 22. FIJACIÓN Y APLICABILIDAD DE LAS TABLAS DE LOS NIVELES NORMALES DE PRODUCTIVIDAD

Las tablas de Rendimientos que serán aplicables a cada persona trabajadora en el tiempo y condiciones estipulados durante la vigencia del presente Convenio serán las establecidas en el Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas, aprobado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, de 4 de junio de 1987, y publicado en el BOCM, suplemento nº 141, de 16 de junio de 1987.

### ARTÍCULO 23. CONDICIONES DE APLICACIÓN

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

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

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

### ARTÍCULO 24. NORMAS DE APLICACIÓN

Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de los niveles normales de productividad a que hacer referencia el presente Convenio, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora sujeta a tal verificación el parte de trabajo, según modelo incorporado como Anexo II al presente Convenio, en el que figurará el nombre de dicha persona trabajadora, la fecha, la especificación de la unidad y, en su caso, el número de personas trabajadoras implicadas en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 25. CÓMPUTO**

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

**ARTÍCULO 26. NOTIFICACIÓN**

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

**ARTÍCULO 27. MODIFICACIÓN**

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

## CAPÍTULO IV

## CONDICIONES ECONÓMICAS

**ARTÍCULO 28. SALARIO BASE**

El salario base para el año 2025 se fija en las Tablas Anexas V y VI. Para el año 2026 se fija en las Tablas Anexas VII y VIII.

El salario base se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

**ARTÍCULO 29. PLUSES SALARIALES: PLUS DE ACTIVIDAD Y ASISTENCIA**

1. Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de niveles normales de productividad, el Plus de Actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades de rendimiento, a que hace referencia el artículo 23 del presente Convenio.

Para el año 2025 viene fijado en las Tablas Anexas V y VI. Para el año 2026 viene fijado en las Tablas Anexas VII y VIII.

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

Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrán descontar el Plus de Actividad a aquellas personas trabajadoras que por razones a ellas mismas imputables no lo hayan alcanzado.

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

3. En los casos en que el empresario ejercite la facultad prevista en el apartado anterior, no serán de aplicación las sanciones previstas para los supuestos contemplados en los artículos 104.b) y 105.b) del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

**ARTÍCULO 30. PLUS EXTRASALARIAL**

Con independencia del salario pactado en este Convenio, la persona trabajadora será indemnizada de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia se establece un plus único extrasalarial que para los años 2025 y 2026, y para cada nivel, se fija en las Tablas Anexas V, VI, VII y VIII. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

**ARTÍCULO 31. COMPLEMENTO PERSONAL LIBRE**

Las cantidades que las empresas abonen a las personas trabajadoras remuneradas por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, podrán ser suprimidas, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan a la persona trabajadora.

BOCM-20251231-1

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

**ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD**

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

| GRADOS DE DISCAPACIDAD COMPRENDIDO ENTRE EL | IMPORTE BRUTO POR MES NATURAL DEL COMPLEMENTO |
|---|---|
| 13 por 100 y 22 por 100 | 17 euros |
| 23 por 100 y 32 por 100 | 24 euros |
| 33 por 100 o superior | 34 euros |

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 33. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre para los años 2025 y 2026 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como Anexos V, VI, VII y VIII de este Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidada de corresponderle a la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, 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 34. PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

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

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

BOCM-20251231-1

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

4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2, las percepciones económicas no salariales y los finiquitos a los que se refieren el artículo 49.3.c) del VII Convenio General del Sector de la Construcción y el artículo 21 del presente Convenio, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

**ARTÍCULO 35. SALARIO GLOBAL**

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

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

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

**ARTÍCULO 36. PLAN DE PENSIONES. CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (PPESSC).**

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

2. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción al que se refiere el apartado anterior, será la fijada para cada uno de los niveles profesionales en las tablas de contribución empresarial al plan de pensiones del sector de la construcción para los años 2025 y 2026, que quedan unidas al presente Convenio como Anexos XVIII y XIX.

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

4. Desde el 1 de enero de 2026 quedará sin efecto la excepción a la regla general de efectuar contribuciones por las Entidades Promotoras, contenida en el apartado 3 del artículo 28 del Reglamento de Especificaciones del PPESSC contenido en el artículo 240 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

A partir de la indicada fecha, sin efectos retroactivos, existirá obligación por parte de las Entidades Promotoras de efectuar contribuciones al PPESSC por todas aquellas personas trabajadoras que teniendo la condición de Partícipes, y con independencia de la fecha de su contratación laboral por aquellas y de que su retribución bruta fija anual fuese superior a la remuneración bruta anual establecida en las tablas salariales del presente Convenio, no tuviesen interrumpido o suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en la legislación vigente o en el artículo 29 del Reglamento de Especificaciones del PPESSC contenido en el artículo 240 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

**ARTÍCULO 37. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

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

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

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 38. 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.

b) 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.

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

Quedan unidos al presente convenio como Anexos IX y X, las tablas de antigüedad mensual y diaria consolidada "ad personam" y calculadas a 21 de noviembre de 1996.

**ARTÍCULO 39. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS**

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 40. TRABAJOS NOCTURNOS**

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

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

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solo una hora del período nocturno, el plus a percibir equivaldrá al 1 por 100 del salario base de su categoría.

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 41. 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.

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

**ARTÍCULO 42. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías para los años 2025 y 2026 es el que se especifica en la Tabla Anexa XI.

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

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

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

**ARTÍCULO 43. DIETAS**

El importe de la dieta completa y de la media dieta, que aparece recogida en el Anexo XI del presente Convenio, será el siguiente para los 2025 y 2026:

DIETA COMPLETA (2025): Para todos los niveles 60,03 € diarios.

MEDIA DIETA (2025): Para todos los niveles 14,08 € diarios.

DIETA COMPLETA (2026): Para todos los niveles 61,83 € diarios.

MEDIA DIETA (2026): Para todos los niveles 14,50 € diarios.

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

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

Las cantidades que por media dieta se fijan en el presente artículo para el año 2025 serán de aplicación desde la fecha de la firma del presente Convenio.

**ARTÍCULO 44. LOCOMOCIÓN**

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

El importe de la compensación fijado para el año 2025 será como mínimo de 0,25 € por kilómetro recorrido.

El importe de la compensación fijado para el año 2026 será como mínimo de 0,26 € por kilómetro recorrido.

**ARTÍCULO 45. COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base, plus de actividad y asistencia e incentivo de trabajo en obra (este último sólo para las personas trabajadoras a las que se refiere la disposición adicional quinta del presente Convenio) fijados en este Convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 46. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE**

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

**ARTÍCULO 47. INDEMNIZACIONES**

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 cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable, vigente en cada momento.

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

47.000 euros para los años 2025 y 2026

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

28.000 euros para los años 2025 y 2026

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) del apartado 1 del presente artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

## CAPÍTULO V

## ARTÍCULO 48. PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En relación al Plan de Pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción se estará a lo dispuesto en el Libro III del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y que forma con el presente Convenio un todo orgánico e indivisible.

## CAPÍTULO VI

## JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

**ARTÍCULO 49. JORNADA**

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

2. La duración de la jornada ordinaria durante los años 2025 y 2026 será de 1.736 horas de trabajo efectivo.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral ordinaria pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo.

En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve, excepto cuando la empresa aplique la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año.

BOCM-20251231-1

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará los calendarios establecidos en este convenio para los años 2025 y 2026, que figuran como Anexos XII y XIII, siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

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

4. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada persona trabajadora de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley, de no superar las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo, excepto cuando la empresa aplique la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año.

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

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

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

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

6. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del E.T., aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

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

A estos efectos, salvo pacto en contrario entre empresa y personas trabajadoras, se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

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

b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas.

Las partes firmantes recomiendan que, a ser posible, las empresas que efectúen el pago dentro de la jornada de trabajo, adopten las medidas pertinentes que eviten la interrupción de la actividad laboral.

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

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

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

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

8. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del E.T. los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren

BOCM-20251231-1

necesario, así como a la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

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

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

10. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 anteriores, así como en el artículo 52 del presente Convenio, y sin perjuicio de la facultad de la empresa de distribuir a la persona trabajadora de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, establecida en el párrafo primero del apartado 7 del artículo 9 del presente Convenio, en todas aquellas obras en las que concurriesen razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá proponer a la persona trabajadora, quien deberá dar su aceptación expresa, distribuirle de manera irregular a lo largo del año la jornada de trabajo en un porcentaje superior al indicado en el Estatuto de los Trabajadores, así como acomodar a ello el horario de trabajo. De dicha propuesta la empresa dará conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras y a las partes firmantes del presente Convenio.

Dicha distribución irregular podrá afectar tanto a los días naturales de la semana, incluyendo sábados, domingos, festivos y "días no laborables no recuperables", como al número de días de la semana y mes en los que haya que prestarse servicio, como a los días concretos de la semana en los que haya de prestarse éste, como al horario de trabajo.

La persona trabajadora a la que se la distribuya irregularmente la jornada percibirá, en caso de que como consecuencia de ello preste servicios efectivos que exijan su presencia en obra en sábado, domingo, festivo o "día no laborable, no recuperable" establecido en el calendario laboral, sin que ello suponga la realización de horas extraordinarias, una prima de 150,00€ por cada uno de dichos días, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior o superior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; dicha prima se abonará igualmente a la persona trabajadora en el supuesto de que la empresa, previa aceptación expresa de aquélla, la distribuya de manera irregular la jornada de trabajo hasta el diez por ciento, y prestase servicios efectivos que exijan su presencia en obra en sábado, domingo, festivo o "día no laborable, no recuperable" establecido en el calendario laboral.

Deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, debiendo conocer la persona trabajadora el día y hora de la prestación del trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada, con el preaviso previsto legalmente.

Las empresas contratistas que intervengan en las obras de construcción informarán a las empresas subcontratistas y personas trabajadoras autónomas con que contraten de la obligación de cumplir con lo dispuesto en los párrafos anteriores siempre que este convenio les fuera de aplicación a las personas trabajadoras que tuvieran contratadas y éstas participaran de la distribución irregular de la jornada en los términos establecidos en este apartado.

Así mismo, en todas aquellas obras en las que concurriesen razones técnicas, organizativas o de producción, se podrán realizar horas extraordinarias en sábado, domingo, festivo o "día no laborable, no recuperable" establecido en el calendario laboral, abonándose al precio establecido en la columna de días festivos de la Tabla Anexa XI del presente Convenio; la realización de horas extraordinarias será voluntaria para la persona trabajadora, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a las actividades indicadas en el párrafo sexto del artículo 52, ni a las recogidas en el artículo 20, del presente Convenio, que tendrán la regulación que se establece en los mismos.

Para el correcto cumplimiento de lo dispuesto en el presente apartado, se suscribe el Acuerdo de colaboración que figura como Anexo XVI del presente Convenio.

**ARTÍCULO 50. 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

BOCM-20251231-1

tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

**ARTÍCULO 51. JORNADAS ESPECIALES**

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 52. HORARIO DE TRABAJO**

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

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

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

En las oficinas de carácter permanente de 15 de junio al 14 de septiembre, salvo pacto escrito en contrario, la jornada se distribuirá de lunes a viernes, entre las 8 y las 15 horas. La distribución de las restantes horas, hasta completar la jornada anual efectiva de trabajo, si fuese superior, se acordará libremente en cada empresa.

En los restantes centros de trabajo para el año 2026, en el periodo comprendido entre el 13 de julio y 14 de agosto, salvo pacto escrito en contrario, se establecerá una jornada continuada de siete horas diarias, pudiéndose comenzar en este periodo a las 7 horas de la mañana. La distribución de las restantes horas, hasta completar la jornada anual efectiva de trabajo, si fuese superior, se acordará libremente en cada empresa.

El horario de las oficinas de ventas, parques de maquinaria, así como el del personal adscrito a los servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de inmuebles y de mantenimiento de canteras, graveras y areneras, así como el de las actividades recogidas en el artículo 20 del presente Convenio, se determinará libremente en cada empresa, ajustándose a las necesidades del servicio que prestan.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

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

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

**ARTÍCULO 53. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO**

En caso de inclemencias del tiempo, la empresa decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos. Si una vez iniciados se suspendiera, el tiempo trabajado se abonará a razón del

BOCM-20251231-1

salario percibiendo durante el mes natural anterior por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias. El tiempo no trabajado se abonará a razón del salario pactado en este convenio.

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

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

**ARTÍCULO 53 bis. ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ANTE LA CONCURRENCIA DE TEMPERATURAS ELEVADAS EXTREMAS DERIVADAS DE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.**

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

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

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

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

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

a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada

b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria

c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria

d) Interrumpir la jornada diaria

e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo

f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria

g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria

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

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica permita la ampliación de horarios para la obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, se podrán adelantar

BOCM-20251231-1

y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La postposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el período de jornada continuada, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

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

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

7. Cuando la AEMET emitiese un «aviso especial» o «excepcional», en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

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

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70 por 100 de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo.

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

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

**ARTÍCULO 54. 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 treinta y un días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en más de un periodo.

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. La retribución de vacaciones para los años 2025 y 2026 será la fijada en las Tablas Anexas V, VI, VII y VIII.

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

**ARTÍCULO 55. FIESTAS**

Las fiestas para el año 2025 están fijadas en el Calendario Laboral y Cuadro Horario que figura como Anexo XII al presente Convenio.

Las fiestas para el año 2026 están fijadas en el Calendario Laboral y Cuadro Horario que figura como Anexo XIII al presente Convenio.

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

BOCM-20251231-1

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

**ARTÍCULO 56. PERMISOS Y LICENCIAS**

1. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho 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 de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de 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 comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

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 dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados c) y g).

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

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, 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.

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

Cuando ambas personas 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 doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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 VII

## JUBILACIÓN Y EXCEDENCIAS

### ARTÍCULO 57. JUBILACIÓN

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio esta materia se regulará por lo dispuesto en el artículo 100 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

### ARTÍCULO 58. EXCEDENCIA FORZOSA

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio esta materia se regulará por lo dispuesto en el artículo 95 VII Convenio General del Sector de la Construcción.

### ARTÍCULO 59. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS, POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO DE LAS PARTES

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

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en

BOCM-20251231-1

los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

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

**ARTÍCULO 60. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

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

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

a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.

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

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

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

e. Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

BOCM-20251231-1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

## CAPÍTULO VIII

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### ARTÍCULO 61. ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Libro II del VII Convenio General del Sector de la Construcción y que forma con éste un todo orgánico e indivisible.

### ARTÍCULO 62. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA POR RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO

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

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

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

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

## CAPÍTULO IX

### ARTÍCULO 63. ROPA DE TRABAJO

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

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

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

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

La ropa de verano deberá ser transpirable, ligera y adaptada a la movilidad, comprobando siempre la compatibilidad con los riesgos presentes en obra.

Si la ropa de trabajo entregada no respetara estas características, se entenderá como no entregada y la persona trabajadora afectada podría negarse a usarla.

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

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 64. CALENTADORES DE COMIDAS Y FRIGORÍFICO**

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

**ARTÍCULO 65. SUMINISTRO DE AGUA EN LAS OBRAS**

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

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

En periodos estivales, el agua facilitada a las personas trabajadoras debe estar fresca y en las proximidades de los tajos.

**ARTÍCULO 66. HERRAMIENTAS**

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras las herramientas de mano necesarias para la realización de su trabajo.

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

## CAPÍTULO X

## REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

**ARTÍCULO 67. INFORMACIÓN**

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

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

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

**ARTÍCULO 68. TABLÓN DE ANUNCIOS**

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

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

**ARTÍCULO 69. GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

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

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

Se establece la obligatoriedad de publicar en el tablón de anuncios las Relaciones Nominales de Trabajadores (RNT) y de los Recibos de Liquidación de Cotizaciones (RLC) correspondientes al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación, para todas las empresas afectadas por este convenio y con más de 10 personas trabajadoras prestando servicios en el centro de trabajo. En el caso de que el número de personas trabajadoras destinadas sea menor al indicado, la copia de dicha documentación se exhibirá en el momento del pago de las nóminas. Asimismo, habrá de publicarse copia del recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora de aquellas pólizas que se hayan concertado en favor de las personas trabajadoras o sus causahabientes.

BOCM-20251231-1

**ARTÍCULO 70. REPRESENTACIÓN UNITARIA**

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 71. REPRESENTACIÓN SINDICAL**

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

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

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

**ARTÍCULO 72. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS**

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

**ARTÍCULO 73. CLÁUSULA ESPECIAL**

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

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

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

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

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

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

BOCM-20251231-1

En relación con este tema y a los efectos establecidos en el artículo 29.2 del presente Convenio, no se computarán a efectos de cuantificar el absentismo los supuestos recogidos en el artículo 56 del presente texto.

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

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

a) Concepto y cuantía.- Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurran o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

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

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

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

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

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

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

**QUINTA. Incentivo de trabajo en obra**

1. Se establece un Incentivo que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía. – Se trata de un plus salarial que retribuye las especiales características que concurren en la prestación del trabajo por las personas trabajadoras encuadradas en el área funcional de "Producción y actividades asimiladas" de los grupos profesionales 1 al 5 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y que, dentro del ámbito territorial de éste, desempeñan el trabajo de manera habitual y presencial en obras de construcción. Este plus retribuye todas las condiciones especiales, peculiaridades

BOCM-20251231-1

y circunstancias propias y singulares, que concurren en la realización de trabajos en las obras de construcción de la Comunidad de Madrid, así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada ejecución de la obra. Este plus tiene carácter funcional y no consolidable, vinculado de forma expresa a las condiciones de prestación de servicios en obras de la Comunidad de Madrid y forma de organización del trabajo derivadas de lo establecido en el artículo 49 del presente Convenio. Este plus no se devengará cuando la persona trabajadora deje de prestar sus servicios en obras de la Comunidad de Madrid.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus mensual de 147,00 euros (7,00 euros * 21 días laborables), o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; dicho plus también se abonará durante los días de vacaciones y situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

El importe de dicho plus se actualizará, a partir de 2026, en el porcentaje y términos que se determinen para el incremento salarial que se fijen en el VII Convenio General del Sector de la Construcción.

b) Compensación y absorción.– Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente acuerdo, o durante su vigencia, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, unas condiciones económicas anuales superiores a las establecidas en el presente Convenio, dichas condiciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado Incentivo de trabajo en obra, total o parcialmente, según corresponda.

Así mismo, este Incentivo será absorbible y compensable con cualquier otros plus o percepción económica que se estableciese en el VII Convenio General del Sector de la Construcción, de la misma naturaleza. No cabrá la absorción y compensación respecto a los incrementos de las tablas salariales.

2. Este Incentivo no se abonará al personal que presta servicio en las actividades indicadas en el párrafo sexto del artículo 52, ni a las recogidas en el artículo 20, del presente Convenio, siendo incompatible con el percibo del Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras que se regula en la disposición adicional cuarta del presente Convenio.

**DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.** El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, a la totalidad de los empresarios y personas trabajadoras representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el apartado 3 del artículo 82 del E.T.

**SEGUNDA.** Las partes firmantes de este Convenio, reconocen para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y los procedimientos regulados por el Acuerdo Interprofesional entre Unión General de Trabajadores UGT-MADRID, Comisiones Obreras de Madrid (CC.OO. Madrid) y CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, sobre Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, vigente en cada momento y los procedimientos regulados en el Reglamento de funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, igualmente vigente.

BOCM-20251231-1

## ANEXO I

**CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA**
**Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.**
**Disposición adicional tercera, apartado 4.**

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

- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado
- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado, acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 17.5.b) del presente Convenio colectivo.

**B) Propuesta de recolocación efectiva**

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

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

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

4. **Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra:** según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 17 del presente Convenio colectivo, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

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

En_____, a ___ de _____de 20___

Recibí: ___ de _____de 20____

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora

BOCM-20251231-1

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

**ANEXO II**

| EMPRESA: | OBRA: | FECHA: |
|---|---|---|

**PARTE DE TRABAJO**

| PERSONA TRABAJADORA:<br>CATEGORÍA: | Nº DE PERSONAS IMPLICADAS EN LA EJECUCIÓN: |
|---|---|

UNIDAD DE OBRA:

| HORA DE COMIENZO: | HORA FIN: | TOTAL HORAS: | OBSERVACIONES: |
|---|---|---|---|

MEDICIÓN:

| FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA | FIRMA DEL ENCARGADO | FIRMA DEL REPRESANTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS |
|---|---|---|

BOCM-20251231-1

## ANEXO III

**CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE**

**TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL - AÑO 2025**
(Colectivos Apartado 4.c) y e) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|
| **Salario Base** | 556,27 | 648,99 | 788,06 |
| **Plus Actividad** | 225,09 | 262,57 | 318,84 |
| **Plus Extrasalarial** | 206,79 | 206,79 | 206,79 |
| **Total Mes** | 988,15 | 1.118,35 | 1.313,69 |
| **Junio y Navidad** | 1.173,66 | 1.369,27 | 1.662,69 |
| **Vacaciones** | 1.173,66 | 1.369,27 | 1.662,69 |
| **TOTAL ANUAL** | 14.390,63 | 16.409,66 | 19.438,66 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año
Nivel 3 3º año

**TABLA DE RETRIBUCION DIARIA - AÑO 2025**
Colectivos Apartado 4.c) y e) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|
| **Salario Base** | 18,87 | 22,01 | 26,74 |
| **Plus Actividad** | 12,78 | 14,92 | 18,11 |
| **Plus Extrasalarial** | 9,55 | 9,55 | 9,55 |
| **Total dia** | 41,20 | 46,48 | 54,40 |
| **Junio y Navidad** | 1.181,85 | 1.378,82 | 1.674,25 |
| **Vacaciones** | 1.181,85 | 1.378,82 | 1.674,25 |
| **TOTAL ANUAL** | 14.712,61 | 16.819,80 | 19.982,87 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año
Nivel 3 3º año

**Las cantidades recogidas en las Tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100% de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.**

## ANEXO III

**CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE**

**TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL - AÑO 2025**
(Colectivos Apartado 4.d) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 |
|---|---|---|
| **Salario Base** | 880,77 | 927,11 |
| **Plus Actividad** | 356,37 | 375,13 |
| **Plus Extrasalarial** | 206,79 | 206,79 |
| **Total Mes** | 1.443,93 | 1.509,03 |
| **Junio y Navidad** | 1.858,31 | 1.956,12 |
| **Vacaciones** | 1.858,31 | 1.956,12 |
| **TOTAL ANUAL** | 21.458,16 | 22.467,69 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año

**TABLA DE RETRIBUCION DIARIA - AÑO 2025**
(Colectivos Apartado 4.d) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 |
|---|---|---|
| **Salario Base** | 29,86 | 31,45 |
| **Plus Actividad** | 20,25 | 21,29 |
| **Plus Extrasalarial** | 9,55 | 9,55 |
| **Total Dia** | 59,66 | 62,29 |
| **Junio y Navidad** | 1.871,25 | 1.969,73 |
| **Vacaciones** | 1.871,25 | 1.969,73 |
| **TOTAL ANUAL** | 22.083,45 | 23.137,22 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año

**Las cantidades recogidas en las Tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100% de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.**

## ANEXO IV

**CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE**

**TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL - AÑO 2026**
(Colectivos Apartado 4.c) y e) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|
| **Salario Base** | 572,96 | 668,46 | 811,70 |
| **Plus Actividad** | 231,84 | 270,45 | 328,41 |
| **Plus Extrasalarial** | 212,99 | 212,99 | 212,99 |
| **Total Mes** | 1.017,79 | 1.151,90 | 1.353,10 |
| **Junio y Navidad** | 1.208,87 | 1.410,35 | 1.712,57 |
| **Vacaciones** | 1.208,87 | 1.410,35 | 1.712,57 |
| **TOTAL ANUAL** | 14.822,30 | 16.901,95 | 20.021,81 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año
Nivel 3 3º año

**TABLA DE RETRIBUCION DIARIA - AÑO 2026**
Colectivos Apartado 4.c) y e) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|
| **Salario Base** | 19,44 | 22,67 | 27,54 |
| **Plus Actividad** | 13,16 | 15,37 | 18,65 |
| **Plus Extrasalarial** | 9,84 | 9,84 | 9,84 |
| **Total dia** | 42,44 | 47,88 | 56,03 |
| **Junio y Navidad** | 1.217,31 | 1.420,18 | 1.724,48 |
| **Vacaciones** | 1.217,31 | 1.420,18 | 1.724,48 |
| **TOTAL ANUAL** | 15.155,33 | 17.325,56 | 20.581,67 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año
Nivel 3 3º año

**Las cantidades recogidas en las Tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100% de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.**

## ANEXO IV

**CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE**

**TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL - AÑO 2026**
(Colectivos Apartado 4.d) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 |
|---|---|---|
| **Salario Base** | 907,19 | 954,92 |
| **Plus Actividad** | 367,06 | 386,38 |
| **Plus Extrasalarial** | 212,99 | 212,99 |
| **Total Mes** | 1.487,24 | 1.554,29 |
| **Junio y Navidad** | 1.914,06 | 2.014,80 |
| **Vacaciones** | 1.914,06 | 2.014,80 |
| **TOTAL ANUAL** | 22.101,82 | 23.141,59 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año

**TABLA DE RETRIBUCION DIARIA - AÑO 2026**
(Colectivos Apartado 4.d) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

| | 1 | 2 |
|---|---|---|
| **Salario Base** | 30,76 | 32,39 |
| **Plus Actividad** | 20,86 | 21,93 |
| **Plus Extrasalarial** | 9,84 | 9,84 |
| **Total Dia** | 61,46 | 64,16 |
| **Junio y Navidad** | 1.927,39 | 2.028,82 |
| **Vacaciones** | 1.927,39 | 2.028,82 |
| **TOTAL ANUAL** | 22.748,67 | 23.831,20 |

Nivel 1 1er. año
Nivel 2 2º año

**Las cantidades recogidas en las Tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100% de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.**

## ANEXO V TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES - AÑO 2025

| | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XII | XIII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salario Base | 1.545,17 | 1.260,37 | 1.230,11 | 1.151,31 | 1.018,01 | 999,80 | 975,60 | 927,11 | 908,95 | 864,41 | 842,24 |
| Plus Actividad | 540,02 | 503,20 | 502,33 | 482,98 | 476,78 | 412,81 | 406,86 | 375,13 | 338,56 | 290,66 | 242,80 |
| Plus Extrasalarial | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 | 206,79 |
| Total Mes | 2.291,98 | 1.970,36 | 1.939,23 | 1.841,08 | 1.701,58 | 1.619,40 | 1.589,25 | 1.509,03 | 1.454,30 | 1.361,86 | 1.291,83 |
| Junio y Navidad | 2.973,74 | 2.582,56 | 2.546,87 | 2.420,81 | 2.259,17 | 2.112,20 | 2.073,36 | 1.956,12 | 1.862,39 | 1.575,69 | 1.546,92 |
| Vacaciones | 2.973,74 | 2.582,56 | 2.546,87 | 2.420,81 | 2.259,17 | 2.112,20 | 2.073,36 | 1.956,12 | 1.862,39 | 1.575,69 | 1.546,92 |
| TOTAL ANUAL | 34.133,00 | 29.421,64 | 28.972,14 | 27.514,31 | 25.494,89 | 24.150,00 | 23.701,83 | 22.467,69 | 21.584,47 | 19.707,53 | 18.850,89 |

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles

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

**ANEXO VI** **TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS - AÑO 2025**

| | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salario Base | 34,61 | 34,02 | 33,03 | 31,45 | 30,59 | 30,25 | 30,25 | 28,39 |
| Plus Actividad | 23,81 | 23,32 | 22,82 | 21,29 | 21,24 | 21,03 | 20,98 | 12,21 |
| Plus Extrasalarial | 9,55 | 9,55 | 9,55 | 9,55 | 9,55 | 9,55 | 9,55 | 9,55 |
| TOTAL DIA | 67,97 | 66,89 | 65,40 | 62,29 | 61,38 | 60,83 | 60,78 | 50,15 |
| Junio y Navidad | 2.189,49 | 2.095,61 | 2.094,42 | 1.969,73 | 1.911,83 | 1.878,64 | 1.873,35 | 1.472,03 |
| Vacaciones | 2.189,49 | 2.095,61 | 2.094,42 | 1.969,73 | 1.911,83 | 1.878,64 | 1.873,35 | 1.472,03 |
| TOTAL ANUAL | 25.401,94 | 24.816,32 | 24.372,60 | 23.137,22 | 22.664,57 | 22.405,53 | 22.378,81 | 18.648,66 |

| Niveles | PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA |
|---|---|
| VI | Encargado. Jefe de Taller. Encargado Sección de Laboratorio. Escultor de Piedra y Mármol. |
| VII | Capataz. Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio. Gruista de grúa torre. Gruista de grúa móvil autopropulsada. |
| VIII | Oficial 1ª de Oficio. |
| IX | Auxiliar Administrativo de Obra. Oficial 2ª de Oficio. |
| X | Listero. Ayudante de Oficio. Especialista de 1ª. |
| XI | Especialista de 2ª. Peón Especializado. |
| XII | Peón suelto. |
| XIII | Pinches. |

## ANEXO VII TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES - AÑO 2026

| | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XII | XIII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salario Base | 1.591,53 | 1.298,18 | 1.267,01 | 1.185,85 | 1.048,55 | 1.029,79 | 1.004,87 | 954,92 | 936,22 | 890,34 | 867,51 |
| Plus Actividad | 556,22 | 518,30 | 517,40 | 497,47 | 491,08 | 425,19 | 419,07 | 386,38 | 348,72 | 299,38 | 250,08 |
| Plus Extrasalarial | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 | 212,99 |
| Total Mes | 2.360,74 | 2.029,47 | 1.997,40 | 1.896,31 | 1.752,62 | 1.667,97 | 1.636,93 | 1.554,29 | 1.497,93 | 1.402,71 | 1.330,58 |
| Junio y Navidad | 3.062,95 | 2.660,04 | 2.623,28 | 2.493,43 | 2.326,95 | 2.175,57 | 2.135,56 | 2.014,80 | 1.918,26 | 1.622,96 | 1.593,33 |
| Vacaciones | 3.062,95 | 2.660,04 | 2.623,28 | 2.493,43 | 2.326,95 | 2.175,57 | 2.135,56 | 2.014,80 | 1.918,26 | 1.622,96 | 1.593,33 |
| TOTAL ANUAL | 35.156,99 | 30.304,29 | 29.841,24 | 28.339,70 | 26.259,67 | 24.874,38 | 24.412,91 | 23.141,59 | 22.232,01 | 20.298,69 | 19.416,37 |

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

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

**ANEXO VIII** **TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS - AÑO 2026**

| | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salario Base | 35,65 | 35,04 | 34,02 | 32,39 | 31,51 | 31,16 | 31,16 | 29,24 |
| Plus Actividad | 24,52 | 24,02 | 23,50 | 21,93 | 21,88 | 21,66 | 21,61 | 12,58 |
| Plus Extrasalarial | 9,84 | 9,84 | 9,84 | 9,84 | 9,84 | 9,84 | 9,84 | 9,84 |
| TOTAL DIA | 70,01 | 68,90 | 67,36 | 64,16 | 63,23 | 62,66 | 62,61 | 51,66 |
| Junio y Navidad | 2.255,17 | 2.158,48 | 2.157,25 | 2.028,82 | 1.969,18 | 1.935,00 | 1.929,55 | 1.516,19 |
| Vacaciones | 2.255,17 | 2.158,48 | 2.157,25 | 2.028,82 | 1.969,18 | 1.935,00 | 1.929,55 | 1.516,19 |
| TOTAL ANUAL | 26.164,38 | 25.561,46 | 25.103,23 | 23.831,20 | 23.346,63 | 23.079,10 | 23.051,90 | 19.209,11 |

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles

VI Encargado. Jefe de Taller. Encargado Sección de Laboratorio. Escultor de Piedra y Mármol.
VII Capataz. Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio. Gruista de grúa torre. Gruista de grúa móvil autopropulsada.
VIII Oficial 1ª de Oficio.
IX Auxiliar Administrativo de Obra. Oficial 2ª de Oficio.
X Listero. Ayudante de Oficio. Especialista de 1ª.
XI Especialista de 2ª. Peón especializado.
XII Peón suelto.
XIII Pinches.

## ANEXO IX TABLA DE ANTIGÜEDAD MENSUAL

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

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

## ANEXO X TABLA DE ANTIGÜEDAD DIARIA

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

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

## ANEXO XI

| HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2025 | | |
|---|---|---|
| NIVELES | DIAS LABORABLES | DIAS FESTIVOS |
| II | 21,31 € | 24,61 € |
| III | 18,37 € | 20,98 € |
| IV | 18,08 € | 20,59 € |
| V | 17,16 € | 19,69 € |
| VI | 15,89 € | 18,04 € |
| VII | 15,04 € | 17,73 € |
| VIII | 14,75 € | 17,39 € |
| IX | 13,96 € | 16,29 € |
| X | 13,40 € | 15,83 € |
| XI | 12,00 € | 15,74 € |
| XII | 11,75 € | 15,65 € |
| XIII | 9,55 € | 9,89 € |

| HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2026 | | |
|---|---|---|
| NIVELES | DIAS LABORABLES | DIAS FESTIVOS |
| II | 22,50 € | 25,99 € |
| III | 19,39 € | 22,15 € |
| IV | 19,09 € | 21,73 € |
| V | 18,12 € | 20,79 € |
| VI | 16,78 € | 19,04 € |
| VII | 15,88 € | 18,72 € |
| VIII | 15,57 € | 18,35 € |
| IX | 14,74 € | 17,20 € |
| X | 14,15 € | 16,72 € |
| XI | 12,67 € | 16,61 € |
| XII | 12,40 € | 16,52 € |
| XIII | 10,08 € | 10,44 € |

El importe de la dieta completa y de la media dieta será el siguiente para los años 2025 y 2026:

DIETA COMPLETA (2025): Para todos los niveles 60,03 € diarios.

MEDIA DIETA (2025): Para todos los niveles 14,08 € diarios.

DIETA COMPLETA (2026): Para todos los niveles 61,83 € diarios.

MEDIA DIETA (2026): Para todos los niveles 14,50 € diarios.

BOCM-20251231-1

ANEXO XII

**CALENDARIO LABORAL 2025**

| | ENER | FEBR | MARZ | ABR. | MAYO | JUN. | JUL. | AGOS | SEPT | OCT. | NOV. | DIC. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | F.N. | S | S | 8 h | F.N. | D | 8 h | 7 h | 8 h | 8 h | F.N. | 8 h |
| 2 | 8 h | D | D | 8 h | ■ | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 3 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h |
| 4 | S | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | 7 h | 8 h | S | 8 h | 8 h |
| 5 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h |
| 6 | F.N. | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 7 h | S | 8 h | 8 h | F.N. |
| 7 | 8 h(1) | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 8 | 8 h | S | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 7 h | 8 h | 8 h | S | F.N. |
| 9 | 8 h | D | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 10 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | F.L. | 8 h |
| 11 | S | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | 7 h | 8 h | S | 8 h | 8 h |
| 12 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h |
| 13 | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 7 h | S | 8 h | 8 h | S |
| 14 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 7 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 15 | 8 h | S | S | 8 h | F.L. | D | 7 h | F.N. | 8 h | 8 h | S | 8 h |
| 16 | 8 h | D | D | 8 h(2) | N.L.N.R. | 8 h | 7 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 17 | 8 h | 8 h | 8 h | ■ | S | 8 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h |
| 18 | S | 8 h | 8 h | F.N. | D | 8 h | 7 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h |
| 19 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h |
| 20 | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 8 h | S | 8 h | 8 h | S |
| 21 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h(1) | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 22 | 8 h | S | S | 8 h | 8 h | D | 7 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h |
| 23 | 8 h | D | D | 8 h | 8 h | 8 h | 7 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 24 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h(1) |
| 25 | S | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | F.N. | 8 h | 8 h | S | 8 h | F.N. |
| 26 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h(1) |
| 27 | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 8 h | S | 8 h | 8 h | S |
| 28 | 8 h | 8 h | 8 h | 8h | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 29 | 8 h | | S | 8 h | 8 h | D | 7 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h |
| 30 | 8 h | | D | 8 h | 8 h | 8 h | 7 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 31 | 8 h | | 8 h | | S | | 7 h | D | | 8 h(1) | | 8 h(1) |
| | 168 | 160 | 168 | 160 | 144 | 168 | 163 | 150 | 176 | 184 | 152 | 168 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Total horas ..... | 1.961 | S ..... | Sábado | ■. ..... | Fiesta Autonómica |
| Vacaciones..... | 176 | D ..... | Domingo | F.L. ..... | Fiesta Local |
| Total ..... | 1.785 | F.N. ..... | Fiesta Nacional | N.L.N.R. ..... | No Laborable no recuperable |
| Horas Efectivas ..... | 1.736 | | | | |
| Diferencia..... | 49(1)(2) | | | | |

(1) Respecto a la jornada anual para el año 2025 (1.736 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 7 de enero, 21 de abril, 31 de octubre, 24 de diciembre, 26 de diciembre y 31 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

(2) Igualmente se acuerda que la duración de la jornada del 16 de abril sea, por ajuste horario, de 7 horas, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

BOCM-20251231-1

ANEXO XIII

## CALENDARIO LABORAL 2026

| | ENER | FEBR | MARZ | ABR. | MAYO | JUN. | JUL. | AGOS | SEPT | OCT. | NOV. | DIC. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | F.N. | D | D | 8 h | F.N | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 2 | 8 h (1) | 8 h | 8 h | ■ | ■ | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | F.N. | 8 h |
| 3 | S | 8 h | 8 h | F.N. | D | 8 h | 8 h | 7 h | 8 h | S | 8 h | 8 h |
| 4 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h |
| 5 | 8 h (1) | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 7 h | S | 8 h | 8 h | S |
| 6 | F.N. | 8 h | 8 h | 8 h (1) | 8 h | S | 8 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 7 | 8 h | S | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 7 h | 8 h | 8 h | S | F.N. |
| 8 | 8 h | D | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | F.N. |
| 9 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | F.L. | 8 h |
| 10 | S | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | 7 h | 8 h | S | 8 h | 8 h |
| 11 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h |
| 12 | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 7 h | S | F.N. | 8 h | S |
| 13 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 7 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 14 | 8 h | S | S | 8 h | N.L.N.R. | D | 7 h | 7 h (1) | 8 h | 8 h | S | 8 h |
| 15 | 8 h | D | D | 8 h | F.L. | 8 h | 7 h | F.N. | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 16 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h |
| 17 | S | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 7 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h |
| 18 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h |
| 19 | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 8 h | S | 8 h | 8 h | S |
| 20 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 21 | 8 h | S | S | 8 h | 8 h | D | 7 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h |
| 22 | 8 h | D | D | 8 h | 8 h | 8 h | 7 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 23 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h |
| 24 | S | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 7 h | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h (1) |
| 25 | D | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h | F.N. |
| 26 | 8 h | 8 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D | 8 h | S | 8 h | 8 h | S |
| 27 | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 7 h | 8 h | D | 8 h | 8 h | D |
| 28 | 8 h | S | S | 8h | 8 h | D | 7 h | 8 h | 8 h | 8 h | S | 8 h |
| 29 | 8 h | | D | 8 h | 8 h | 8 h | 7 h | S | 8 h | 8 h | D | 8 h |
| 30 | 8 h | | 8 h | 8 h | S | 8 h | 7 h | D | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h |
| 31 | S | | 8 h | | D | | 7 h | 8 h | | S | | 8 h (1) |
| | 160 | 160 | 176 | 160 | 144 | 176 | 169 | 158 | 176 | 168 | 152 | 160 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Total horas ..... | 1.959 | S ..... | Sábado | ■ ..... | Fiesta Autonómica |
| Vacaciones..... | 176 | D ..... | Domingo | F.L. ..... | Fiesta Local |
| Total ..... | 1.783 | F.N. ..... | Fiesta Nacional | N.L.N.R. ..... | No Laborable no recuperable |
| Horas Efectivas ..... | 1.736 | | | | |
| Diferencia..... | 47(1) | | | | |

(1) Respecto a la jornada anual para el año 2026 (1.736 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 2 de enero, 5 de enero, 6 de abril, 14 de agosto, 24 de diciembre y 31 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

BOCM-20251231-1

# ANEXO XIV

**A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal**

**Inaplicación de condiciones de trabajo**

**Acta de desacuerdo**

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

La Empresa ..... y su Representación de las Personas Trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

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

Firmado
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado
Empresa

BOCM-20251231-1

# ANEXO XV

**A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal**

**Modificación sustancial de condiciones de trabajo**

**Acta de desacuerdo**

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

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

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

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

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

Firmado
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado
Empresa

BOCM-20251231-1

## ANEXO XVI

## ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE CCOO DEL HÁBITAT DE MADRID, UGT FICA MADRID Y LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID (AECOM) EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL APARTADO 10 DEL ARTICULO 49 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En el Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2024 se regula, entre otras materias, la jornada laboral, su distribución, y el horario de trabajo.

Las partes firmantes del citado Convenio, ante las necesidades organizativas, técnicas y de producción, para hacer frente a la ejecución de las obras, así como al compromiso asumido históricamente por los firmantes de los sucesivos Convenios colectivos del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid en lo relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras del sector, y al cumplimiento de la normativa sobre descanso diario y semanal, han acordado añadir un nuevo apartado 10 al artículo 49 del Convenio, estableciendo la posibilidad de que las empresas, con la aceptación expresa de la persona trabajadora, y ante la concurrencia de las necesidades anteriormente mencionadas, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a las partes firmantes de este acuerdo, puedan distribuir irregularmente la jornada de trabajo por encima del límite fijado en el Estatuto de los Trabajadores, y acomodar para ello el horario de trabajo, pudiendo establecer la jornada de trabajo durante los fines de semana, así como solicitar a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias los fines de semana.

Dicha modificación de la regulación de la jornada de trabajo, articulada a través del nuevo apartado 10 del artículo 49, conlleva a que las partes firmantes del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras públicas de la Comunidad de Madrid consideren necesario velar por su correcto cumplimiento, así como por la observancia de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, en los centros de trabajo en los que se aplique dicha regulación de la jornada.

Para ello, las partes, a través de la firma del presente Acuerdo de colaboración, se comprometen a realizar el seguimiento y control de la aplicación de lo dispuesto en el apartado 10 del artículo 49 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras públicas de la Comunidad de Madrid, a través de la realización conjunta de las visitas a obra programadas, así como a efectuar observaciones, comentarios y propuestas de mejora de los temas analizados.

Como consecuencia de dicho cometido, se hace necesario la creación de una Comisión de Seguimiento y de una Comisión Técnica de Visitas a Obra, así como la elaboración de un Reglamento de funcionamiento interno, en el que se establezca la forma en la que se efectuarán dichas visitas, y la dotación de los medios necesarios para su funcionamiento efectivo.

### CLÁUSULAS

**Primera.- Actividades objeto del Acuerdo de colaboración**

El presente Acuerdo de colaboración tiene por objeto establecer las bases entre los sindicatos de CCOO del Hábitat de Madrid, UGT FICA Madrid y la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) para:

a) Constituir la Comisión de Seguimiento de las actividades del presente Acuerdo de colaboración, que estará integrada por los representantes firmantes de este Acuerdo, o por las personas de sus respectivas instituciones en quienes deleguen. Esta Comisión estará formada por

BOCM-20251231-1

un (1) representante de la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), un (1) representante de CCOO del Hábitat de Madrid y un (1) representante de UGT FICA Madrid, respectivamente.

b) Designar una Comisión Técnica de Visitas a Obra con las funciones que más adelante se detallan.

c) Designar a AECOM como responsable de la gerencia de la Comisión de Seguimiento y de la Comisión Técnica de Visitas a Obra.

**Segunda.- Definición y funciones de la Comisión de Seguimiento.**

Para garantizar el seguimiento y control de las actuaciones previstas en el presente Acuerdo de colaboración, se crea una Comisión de Seguimiento.

Las partes se comprometen a participar en las funciones que se asignan a la Comisión de Seguimiento, y que se regula en el presente Acuerdo de colaboración, mediante la designación de representantes.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por las siguientes personas:

- Presidente de la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), que ostentará la gerencia de la misma.
- Secretario General de CCOO del Hábitat de Madrid.
- Secretario General de UGT-FICA Madrid.

La Comisión de Seguimiento, como norma general de funcionamiento, mantendrá reuniones trimestrales y cuando concurran circunstancias específicas apreciadas por cualquiera de sus miembros, adoptando sus acuerdos por unanimidad de sus integrantes.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

1. Aprobar, en su caso, el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Visitas a Obra, así como sus modificaciones.

2. Seguimiento y control del desarrollo de las actividades llevadas a cabo por la Comisión Técnica de Visitas a Obra, en lo referido a las visitas a las obras. Del resultado de las visitas a las obras llevadas a cabo por la Comisión Técnica de Visitas a Obra, la Comisión de Seguimiento informará única y exclusivamente a las empresas principales que estén ejecutando las mismas.

3. Designar, cada organización firmante del presente Acuerdo de colaboración, un representante de la Comisión Técnica de Visitas a Obra. Esta Comisión de Seguimiento establecerá los requisitos mínimos en cuanto a la formación y experiencia, necesarios para formar parte de la Comisión Técnica de Visitas a Obra.

**Tercera.- Definición y funciones de la Comisión Técnica de Visitas a Obra**

Para garantizar tanto el correcto cumplimiento de lo previsto en el apartado 10 del artículo 49 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras públicas de la Comunidad de Madrid, en lo que respecta a la distribución irregular de la jornada y la prestación de servicios en fines de semana, festivos y "días no laborables no recuperables", como la observancia de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, se realizarán visitas a las obras de construcción, por parte de una comisión técnica cuya composición y funciones se recogen en los siguientes puntos.

BOCM-20251231-1

La Comisión Técnica de Visitas a Obra estará formada por las personas que a tal efecto se designen como representantes por cada organización, en la forma y condiciones determinadas en el Reglamento de funcionamiento elaborado por la Comisión de Seguimiento, adoptando sus acuerdos por unanimidad de las personas designadas. Cada organización designará a un técnico, para formar parte de la Comisión Técnica de Visitas a Obra.

Los integrantes de la Comisión Técnica de Visitas a Obra deberán guardar la más estricta confidencialidad sobre las actuaciones de la Comisión y el resultado de las visitas efectuadas.

El cometido de la Comisión Técnica de Visitas a Obra será la promoción del conocimiento y la difusión efectiva de la normativa en materia de descanso y de prevención de riesgos laborales, en relación con el sistema de trabajo regulado en el nuevo apartado 10 del artículo 49 del Convenio.

Para el ejercicio de dicho cometido, la Comisión Técnica de Visitas a Obra se regirá por las siguientes normas básicas de coordinación y actuación:

a) Realizará una planificación mensual, que se remitirá de manera individual, a todas las empresas que hayan efectuado la comunicación a la que se refiere el apartado 10 del artículo 49 del Convenio, con diez días laborables de antelación al inicio de las visitas a sus obras. Del resultado de las mismas informará única y exclusivamente a la Comisión de Seguimiento.

b) Las relaciones entre la Comisión Técnica de Visitas a Obra, sus integrantes y la empresa principal, se regirán por los principios de buena fe, transparencia, información continua y colaboración.

c) La Comisión Técnica de Visitas a Obra se compromete a no interferir en el funcionamiento y ritmo normal de la obra.

d) La Comisión Técnica de Visitas a Obra prestará sus servicios a través del personal que sea necesario, debidamente formado y con preparación y experiencia suficiente, y de forma totalmente independiente a la empresa principal y empresas que estén interviniendo en la obra.

e) La empresa principal y empresas que estén interviniendo en la obra quedarán eximidas de toda responsabilidad por cualesquiera incidentes y accidentes que, por cualquier causa, puedan tener lugar como consecuencia de la ejecución de las visitas a los centros de trabajo.

**Cuarta.- Dotación de medios humanos y económicos**

El funcionamiento de la Comisión Técnica de Visitas a Obra requiere que la misma esté dotada de medios humanos y económicos para el desempeño de sus funciones y cometidos.

Con el objetivo de dotar a la Comisión Técnica de Visitas a Obra de los medios económicos necesarios para la realización de sus funciones y cometidos, se requiere la colaboración de las empresas que, en función de las actividades que desarrollan, pueden aplicar lo dispuesto en el apartado 10 del artículo 49 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid y ejecutan obras en ésta por importe superior al mínimo establecido en el escalado de la tabla a la que se hace mención en el párrafo siguiente; para que dicha colaboración sea efectiva, dichas empresas, o las uniones temporales de empresas de las que formen parte, deberán informar a las partes firmantes del presente Acuerdo de colaboración cuando vayan a iniciar y finalizar la ejecución de obras por dicho importe.

Como consecuencia de lo anterior, a aquellas empresas o uniones temporales de empresas que ejecuten al menos una obra por importe superior al mínimo establecido en el escalado de la tabla que regirá los importes a facturar, AECOM emitirá una factura mensual, por el importe que determinen las partes firmantes del indicado Convenio, para hacer frente a los gastos estructurales de la Comisión Técnica de Visitas a Obra.

BOCM-20251231-1

Así mismo, a las citadas empresas y uniones temporales de empresas que ejecuten obras por importe superior al mínimo establecido en el escalado de la citada tabla, por parte de AECOM se les emitirá una factura de forma mensual por los importes contenidos en la tabla mencionada en el párrafo anterior, considerando el importe mínimo y límite máximo que se establezca.

Cuando la obra se ejecute a través de una unión temporal de empresas, las facturas a emitir a cada una de éstas lo serán por el importe resultante de aplicar sus porcentajes de participación en la unión temporal de empresas, con el límite mínimo y máximo indicado en el párrafo anterior.

Las facturas a las que se refieren los párrafos anteriores se abonarán por la empresa en los 30 días siguientes a la fecha de su recepción.

Los importes y límites a los que se hace mención en los párrafos tercero y cuarto de la presente cláusula, deberán ser acordados por unanimidad por las partes firmantes del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid y publicados en la página web de AECOM.

Por otra parte, las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo de colaboración, como consecuencia de su participación en los cometidos y funciones de la Comisión Técnica de Visitas a Obra, facturarán a AECOM, una vez hayan sido abonadas a ésta las facturas por parte de las empresas, por un tercio del importe de dichas facturas.

**Quinta.- Resolución de conflictos**

En caso de conflicto en la interpretación o ejecución del presente Acuerdo de colaboración, las partes acuerdan acudir a un proceso de mediación con un mediador independiente, designado por unanimidad.

**Sexta.- Confidencialidad**

Las partes se comprometen a proteger la información recabada en el marco del presente Acuerdo de colaboración, garantizando su confidencialidad y uso exclusivo para los fines especificados.

**Séptima.- Modificaciones al Acuerdo de colaboración**

Cualquier modificación al presente Acuerdo de colaboración deberá ser acordada por unanimidad de las partes firmantes del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid.

**Octava.- Vigencia y efectividad.**

El presente Anexo entrará en vigor el 1 de enero de 2026, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de septiembre de 2025, y su vigencia coincidirá con la del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, estándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, del citado Convenio colectivo.

BOCM-20251231-1

# ANEXO XVII

## MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº .....

**RECIBO DE FINIQUITO**

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

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

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

La persona trabajadora,

La persona trabajadora (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un/una representante legal suyo/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 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por.....

SELLO Y FIRMA

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

BOCM-20251231-1

## ANEXO XVIII
## CONTRIBUCION EMPRESARIAL PLAN DE PENSIONES ANUALIDADES 2025 Y 2026 (Retribución mensual)

| NIVELES | APORTACION ANUAL 2025 | APORTACION MENSUAL 2025 | APORTACION ANUAL 2026 | APORTACION MENSUAL 2026 |
|---|---|---|---|---|
| II | 632,36 | 52,70 | 712,00 | 59,33 |
| III | 538,89 | 44,91 | 606,76 | 50,56 |
| IV | 529,91 | 44,16 | 596,65 | 49,72 |
| V | 500,96 | 41,75 | 564,06 | 47,01 |
| VI | 460,95 | 38,41 | 519,00 | 43,25 |
| VII | 434,26 | 36,19 | 488,95 | 40,75 |
| VIII | 425,17 | 35,43 | 478,74 | 39,90 |
| IX | 400,77 | 33,40 | 451,25 | 37,60 |
| X | 383,24 | 31,94 | 431,52 | 35,96 |
| XII | 346,02 | 28,84 | 389,60 | 32,47 |
| XIII | 314,14 | 26,18 | 355,58 | 29,63 |

**PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA**

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

## ANEXO XIX

## CONTRIBUCION EMPRESARIAL PLAN DE PENSIONES ANUALIDADES 2025 Y 2026 (Retribución diaria)

| NIVELES | APORTACION ANUAL 2025 | APORTACION DIARIA 2025 |
|---|---|---|
| VI | 465,82 | 1,28 |
| VII | 452,05 | 1,24 |
| VIII | 442,58 | 1,21 |
| IX | 418,82 | 1,15 |
| X | 409,42 | 1,12 |
| XI | 406,05 | 1,11 |
| XII | 405,64 | 1,11 |
| XIII | 315,28 | 0,86 |

| APORTACION ANUAL 2026 | APORTACION DIARIA 2026 |
|---|---|
| 524,15 | 1,44 |
| 508,91 | 1,39 |
| 498,33 | 1,37 |
| 471,48 | 1,29 |
| 460,90 | 1,26 |
| 456,89 | 1,25 |
| 456,40 | 1,25 |
| 356,72 | 0,98 |

### PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles

VI Encargado. Jefe de Taller. Encargado Sección de Laboratorio. Escultor de Piedra y Mármol.

VII Capataz. Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio. Gruista de grúa torre. Gruista de grúa móvil autopropulsada.

VIII Oficial 1ª de Oficio.

IX Auxiliar Administrativo de Obra. Oficial 2ª de Oficio.

X Listero. Ayudante de Oficio. Especialista de 1ª.

XI Especialista de 2ª. Peón Especializado.

XII Peón suelto.

XIII Pinches.

(03/21.111/25)