



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 22 de diciembre de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022 a 2026. (C.C. 09000185011982).

Visto el texto del convenio colectivo de construcción y obras públicas para la provincia de Burgos, suscrito el 17 de noviembre de 2022, de una parte, CC.OO. del hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), como representación sindical y, de otra parte, la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos (CNC Burgos - FECBU), en representación Empresarial, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 22 de diciembre de 2022.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
DE LA PROVINCIA DE BURGOS PARA LOS AÑOS 2022 A 2026

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes signatarias.

1. Son partes firmantes de este convenio, de una parte, CC.OO. del hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), como representación sindical y, de otra parte, la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos (CNC Burgos -FECBU), en representación Empresarial.

2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar este convenio.

Artículo 2. – Naturaleza jurídica.

1. Este convenio ha sido negociado al amparo del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.) y, en particular, de conformidad con sus artículos 83 y 84. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las empresas comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

2. Este convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y Empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, previo acuerdo de las partes signatarias

Artículo 3. – Ámbito funcional.

1. El contenido de este convenio es de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son, entre otras, las siguientes:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran su campo de aplicación se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Convenio General del Sector de la Construcción.

3. Asimismo, de acuerdo con el principio de unidad de empresa, quedan integradas en su campo de aplicación las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Convenio General del Sector de la Construcción, tengan como actividad principal la propia del sector construcción.

4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en estos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a lo



dispuesto en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción, en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten tareas en los centros de trabajo considerados como obra de construcción.

Artículo 4. – Ámbito personal.

1. Las disposiciones de este convenio son de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y personas trabajadoras de las actividades enumeradas y referenciadas en el artículo anterior.

2. Las personas trabajadoras en empresas y entidades afectadas por este convenio consideradas «Personal Directivo» quedan excluidas de su ámbito de aplicación. La calificación de una persona trabajadora como «Personal Directivo» es de libre designación por la empresa, por lo que su relación laboral se regirá exclusivamente por lo fijado en su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le pueda resultar de aplicación.

Si una persona trabajadora considerada «Personal Directivo» no hubiera sido contratada como tal, sino que hubiera accedido al cargo por promoción interna en la empresa, solamente quedará excluida de su aplicación mientras desempeñe dicho cargo y sólo para las condiciones que se deriven exclusivamente de su nombramiento como tal.

Artículo 5. – Ámbito territorial.

Este convenio obliga a todas las empresas cuyas actividades quedan establecidas y referenciadas en el artículo 3 y que se desarrollen en la provincia de Burgos, aun cuando las mismas tuvieran su domicilio social fuera de ella.

Artículo 6. – Ámbito temporal.

1. La totalidad del contenido de este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

2. Conforme a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción y no obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrá vigencia de 5 años, y por tanto extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2026 lo regulado en el presente convenio referente a:

- El contenido obligacional de los convenios.
- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el convenio general.
- La distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios.
- Periodo de prueba.
- Desarrollo del régimen disciplinario.
- Concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el convenio general.



- Aplicación en su ámbito de los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del convenio general.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

Este convenio será prevalente y por lo tanto gozará de prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior, y ello respecto de las materias específicamente citadas anteriormente, y de las acordadas en su ámbito.

3. Una vez finalizadas las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2, de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del E.T. y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial de este convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, éste continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

4. Durante su vigencia y de acuerdo a la facultad concedida por el artículo 86.1, párrafo segundo del E.T., las partes firmantes adquieren el compromiso de, con independencia de los ámbitos temporales fijados en los anteriores puntos 1 y 2 de este artículo, revisar este convenio en los supuestos de modificaciones operadas por la legislación y de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en materia laboral.

Artículo 7. – Procedimiento de denuncia para la revisión del convenio.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia señalada en el artículo anterior o de cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 8. – Vinculación a la totalidad.

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

2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aceptara o resolviera dejar sin efecto alguna o algunas de las cláusulas de este convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la notificación de la resolución correspondiente, con el objeto de subsanar la deficiencia o deficiencias notificadas. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles desde la notificación, las partes no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 9. – Garantías personales.

A la entrada en vigor de este convenio se respetarán las condiciones que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables establecidos y manteniéndose estrictamente «ad personam».

*Artículo 10. – Articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa.*

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes expresan su voluntad de que este convenio constituya una referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción en la provincia de Burgos. Por lo tanto, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del E.T., se establece que el contenido obligacional de este convenio será prevalente y por lo tanto gozará de prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior. En el caso de que se llegasen a alcanzar los convenios o acuerdos allí previstos, éstos se deberán remitir a este convenio en calidad de derecho supletorio y se deberán limitar a regular la concreción de las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

En todo caso, se consideran materias no negociables en ámbitos inferiores al del presente convenio las siguientes:

- El contenido obligacional de los convenios.
- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el convenio general.
- La distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios.
- Periodo de prueba.
- Desarrollo del régimen disciplinario.
- Concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el convenio general.
- Aplicación en su ámbito de los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del convenio general.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora



comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación

Artículo 11. – Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

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

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

Materias afectadas: sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T. la inaplicación o suspensión temporal de este convenio podrá afectar a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- f) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la



voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación de este convenio, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que el convenio no hubiera sido inaplicado.

Procedimiento: se estará a lo regulado en el Convenio General del Sector de la Construcción.

La referencia que en el mismo se realiza respecto al «SIMA de la provincia correspondiente» debe entenderse referido en la provincia de Burgos al SERLA.

Se adjunta como anexo IV a este convenio, modelo de «Acta de Desacuerdo» a remitir a la Comisión Paritaria Provincial, a los efectos de inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 12. – Normativa aplicable a las relaciones laborales.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

– Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.

– Por el Convenio General del Sector de la Construcción.

– Por este convenio.

– Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato válido individual de trabajo.

– Por los usos y costumbres locales.

2. Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

3. Será nulo todo pacto por el que las personas trabajadoras renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles por este convenio.

4. Cualquier pacto estatutario o extraestatutario que regule las relaciones laborales incluidas en el ámbito funcional y/o personal del presente convenio, que tenga por objeto adaptar el marco laboral del convenio colectivo de la construcción de la provincia de Burgos a las necesidades y exigencias que presenta la actividad propia de la empresa, entidad o personas trabajadoras, será de aplicación a la totalidad de las plantillas que presten sus servicios en las mismas, antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia o cualquiera de sus prorrogas.

CAPÍTULO II. – DE LA CONTRATACIÓN EN GENERAL

Artículo 13. – Periodo de prueba.

Al inicio de la relación laboral podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

– Técnicos y técnicas con títulos superiores y medios: seis meses.

– Empleados y empleadas: técnicos, técnicas, administrativos y administrativas.



- Niveles III, excepto titulados y tituladas medios, IV y V: tres meses.
- Niveles VI al X: dos meses.
- Personal operario: especialistas y no cualificados.
- Encargados, encargadas y capataces: un mes.
- Niveles VII a XII: quince días naturales.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora adquiere todos los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y puesto de trabajo que esté desempeñando como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral en periodo de prueba. La resolución del contrato en periodo de prueba podrá instarse por cualquiera de las partes, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes genere derecho a indemnización alguna, debiendo comunicarse el desistimiento a la otra parte y en todo caso por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se hubiera producido el desistimiento antes descrito, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Las personas titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción que celebren contratos fijos de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional de la Construcción haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa con anterioridad.

Artículo 14. – Ingreso al trabajo.

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

Artículo 15. – Contrato fijo de plantilla.

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

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

Artículo 16. – Contrato indefinido adscrito a obra.

1. El artículo dos 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 de este Convenio General del Sector de la Construcción.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se 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 imparte la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

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



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

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

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

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo. Para la comunicación referida se estará a lo dispuesto en el artículo 53 de este convenio.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante la cláusula que se anexará al contrato de trabajo y que figura como anexo I.

Esta cláusula precisa 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 los anexos X y XI del convenio colectivo general del sector, 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 convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

Artículo 17. – Otras modalidades de contratación.

1. 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. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este convenio devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando las cuantías establecidas en el artículo 49.1 c) del E.T.

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo con el 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 entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. 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 seis, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, las empresas afectadas por este convenio no podrán celebrar contratos de puesta a



disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el 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 serán de aplicación las siguientes disposiciones:

– 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.

– 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.

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

– 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 periodo de lactancia y de las personas menores d edad, 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.

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

– 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 vayan a estar expuestas. Siempre que sea



posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

– 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.

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

3. Contrato de formación en alternancia.

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

Sus condiciones principales se establecen en el artículo 24.3 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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 se establecen en el artículo 24.4 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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 que se establecen en el artículo 24.5 del Convenio General del Sector de la Construcción.

6. Contrato fijo-discontinuo.

Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente convenio, establecido en el artículo 3, 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.

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.

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:

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

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.

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.



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

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

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

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.

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.

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



7. Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.

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

a. El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

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

– Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

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

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

8. Las personas trabajadoras contratadas para el desarrollo de campañas específicas de desarrollo periódico, como, por ejemplo: la vialidad invernal en las contratas de explotación, conservación y mantenimiento de carreteras, deberán ser empleadas en sucesivos períodos salvo renuncia expresa de las mismas a la fecha del nuevo período, mediante la figura de contrato de trabajo más adecuada al efecto según la legislación vigente en cada momento. Las partes convienen que, en la actualidad, la contratación preferente para esas campañas o similares, deberá ser la del contrato fijo-discontinuo a jornada completa, al objeto de garantizar unos empleos dignos y de calidad a la par que unos servicios profesionales y competentes.

*Artículo 18. – Subcontratación.*

1. Las empresas afectadas por este convenio 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.

2. Asimismo, se extenderá su 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 35 de este convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas.

Artículo 19. – Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras, 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 Convenio General del Sector de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación de las personas trabajadoras entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en este artículo.

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de las personas trabajadoras establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del VI Convenio General del Sector de la Construcción en el Boletín Oficial del Estado.

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 adopte.

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 esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.



Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por 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 reconocidos 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. Las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogadas.

También se producirá la mencionada subrogación de las personas trabajadoras en cualquiera de los siguientes supuestos:

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

b) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a 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 otras que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todas las personas trabajadoras 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 naturales a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
- d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de las personas trabajadoras afectadas.
- e) Relación de todas las personas trabajadoras afectadas objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
- g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

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

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritas 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 aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de las personas trabajadoras 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 a las personas trabajadoras, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

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

10. Cuando se produzca una subrogación, las personas trabajadoras 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 6 referido al ámbito temporal, punto 2.

11. 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 que hayan estado adscritas a la empresa saliente en los 12 meses anteriores a la misma mediante contratos de duración determinada, y fijo-discontinuo, para el desarrollo de campañas específicas de desarrollo periódico, como, por ejemplo: la vialidad invernal en las contratas de conservación y mantenimiento de carreteras, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata que les convocará para el desarrollo de las sucesivas campañas, respetando estos los derechos y obligaciones que disfruten en la nueva empresa o entidad todas las personas trabajadoras.

Artículo 20. – Plus de conservación, guardias, reten, 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 previstos en el 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 del personal de cualquiera de las diferentes áreas funcionales de todos los grupos profesionales citados.

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

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

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

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

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



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

Artículo 21. – Ceses.

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

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

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

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

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

2. Para que surta plenos efectos liberatorios, toda comunicación de finalización de contrato, despido, cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito redactada en documento original numerado y editado por la Confederación Nacional de la Construcción y expedido, sellado y firmado por la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos (947-201225), cuyo modelo figura como anexo II de este convenio. Con la finalidad de evitar que el documento se firme antes o durante el transcurso de la relación laboral, al documento se le concede una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no será necesario observar lo dispuesto en este apartado.

3. El incumplimiento de lo previsto en este artículo llevará aparejada la improcedencia del despido según lo previsto en el artículo 55.4 del E.T. y su inobservancia podrá ser sancionada como infracción grave en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. – Jornada laboral.

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1.736 horas durante toda la vigencia de este convenio.



La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia de este convenio.

Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores su calendario laboral, enviando copia del mismo a la sede de la Comisión Paritaria del convenio (plaza de Castilla, 1-3.^a planta, 09003 – Burgos), o a la dirección de correo electrónico indicada en el artículo 53 para las comunicaciones de finalización de contrato fijo adscrito a obra. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, para el propio centro de trabajo.

Artículo 23. – Prolongación de la jornada.

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

Artículo 24. – Jornadas especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el artículo 22 de este convenio, las actividades siguientes:

a) La jornada de 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 artículo 22 de este 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 horas sin que, su distribución diaria pueda en ningún caso, exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señale su normativa específica.

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 25. – Realización de horas extraordinarias.

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

*Artículo 26. – Límite de horas extraordinarias.*

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de ochenta al año.

Artículo 27. – Retribución de las horas extraordinarias.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles serán los que figuran en la tabla del anexo III de este convenio.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

3. En el supuesto de que se realizará la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 28. – Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrán derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales al menos veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos 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 servicio en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincide 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 este la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al 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.

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del anexo III (columna vacaciones y extraordinarias), más la antigüedad consolidada que en su caso corresponda y, en su caso, el promedio obtenido por la persona trabajadora en concepto de primas, pluses, incentivos o cualquier otra remuneración percibida, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

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

Artículo 29. – Permisos y licencias.

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

– Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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



– Un día, por matrimonio de hijo.

– Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día natural por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. 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 naturales en el caso de parientes de segundo grado y de dos en el caso de tercer grado, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos seis días en el caso de parientes de segundo grado y dos para los de tercero.

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

– Un día, por traslado de domicilio habitual.

– 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.

– Por el tiempo empleado por la persona trabajadora en consultas médicas, previo aviso y justificación posterior, mediante la entrega a la empresa del justificante médico.

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

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período de tres meses,



la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes de la misma.

4. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.

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, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 30. – Salario base.

El salario base, para el personal afectado por este convenio, es el especificado en las tablas salariales del anexo II.

Artículo 31. – Plus de convenio.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán como complemento salarial por día de trabajo efectivo y en concepto de plus de convenio, la cantidad que figura en las tablas del anexo II.

Artículo 32. – Plus de asistencia.

De conformidad con el Convenio General del Sector de la Construcción, se abonará a las personas trabajadoras por cada día efectivamente trabajado la cantidad que figura en el anexo II de este convenio en concepto de plus asistencia.

Artículo 33. – Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán exclusivamente derecho 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.



La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determina, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla del anexo II de este convenio.

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

Artículo 34. – Prohibición del prorratoe y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorratoe de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorratoe de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorratoe, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para las personas trabajadoras que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

– Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre natural, devengarán la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

– A las personas trabajadoras que cesen en el semestre respectivo, se les hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 35. – Complemento por discapacidad.

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

Grados de discapacidad Comprendidos entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% 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, aquella 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 36. – Dietas.*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de las personas trabajadoras, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. Las personas trabajadoras percibirán dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no puedan pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento de las personas trabajadoras desplazadas, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.
4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, La persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, la persona trabajadora podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
6. El importe de la dieta completa para el año 2022 será de 46,60 euros y de la media dieta de 21 euros.
7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Artículo 37. – Locomoción.

Serán por cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

En caso de optar por compensar los gastos de locomoción se abonarán al trabajador los kilómetros recorridos en el desplazamiento a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 38. – Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a las personas trabajadoras a su servicio dos buzos al año, así como calzado homologado que deberá ser sustituido por otro en caso de deterioro, previa devolución del deteriorado.

Así mismo las empresas entregarán a las personas trabajadoras una prenda de abrigo adecuada a las funciones que desempeñen en sus puestos de trabajo en el período comprendido entre el mes de octubre a marzo y para una duración de un año.



Se pondrá igualmente a disposición de las personas trabajadoras ropa adecuada para la lluvia, la cual permanecerá en todo caso en el centro de trabajo.

Artículo 39. – Inclemencias del tiempo.

En caso de inclemencias del tiempo que imposibiliten la normal ejecución de los trabajos, se abonará el 75% del salario base, plus de convenio y plus de asistencia sin que sean recuperables las jornadas no trabajadas por interrupción de la labor o causa de fuerza mayor. Se aplicará igualmente en aquellos casos en que las personas trabajadoras no puedan acudir por causas climatológicas adversas al centro de trabajo, siempre que las personas trabajadoras lo acrediten mediante justificación razonada.

Artículo 40. – Trabajos nocturnos.

Las personas trabajadoras que trabajen entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 33% 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 solamente una hora del período nocturno, el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.

Artículo 41. – Suplemento en caso de incapacidad temporal.

Las empresas complementarán la prestación que pudiera corresponder a las personas trabajadoras en los casos de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional y mientras perdure la situación de baja médica con el 25% de la base que sirvió para calcular la referida prestación. Este complemento se aplicará desde el día 10 a partir de la fecha de la baja, hasta el día 150, ambos inclusive.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común y mientras perdure la situación de baja médica las empresas abonarán a las personas trabajadoras por un máximo de dos veces al año y durante los tres primeros días el 60% del salario base, plus de convenio y antigüedad que corresponda.

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

Artículo 42. – Indemnizaciones.

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



- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del presente convenio.
 - En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.
 - En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.
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 las personas herederas legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este convenio.

CAPÍTULO V. – PRODUCTIVIDAD

Artículo 43. – Tablas de rendimiento.

En todo lo referente a la productividad y tablas de rendimiento, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO VI. – OTRAS CONDICIONES

Artículo 44. – Jubilación.

1. La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.
2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:



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

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

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

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

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

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

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

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

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará



obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

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

7. Se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Artículo 45. – Corrección del absentismo.

Con el fin de combatir el absentismo en las empresas, la persona trabajadora que falte injustificadamente al trabajo será privado del equivalente a 1 día de plus de convenio por cada día de falta al trabajo. La falta al trabajo de ½ jornada equivaldrá igualmente a la pérdida de 1 día.

Esta penalidad es independiente de las sanciones en que pueda incurrir la persona trabajadora por faltas injustificadas al trabajo con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 46. – Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del E.T. y por movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este convenio podrán ser elegibles las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Artículo 47. – Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este convenio, estará integrada por cuatro representantes titulares que, habiendo formado parte de la Comisión Negociadora, serán designados de forma paritaria por las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio y por la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos, respectivamente.

A las reuniones de la comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia jurídica que la norma o preceptos que hayan sido objeto de interpretación.

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria serán además de las especificadas en el Convenio General del Sector de la Construcción, para la provincia de Burgos, la de arbitraje para resolver las discrepancias entre empresas y personas trabajadoras surgidas en los períodos de consulta previstos para los casos de



movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los artículos 40 y 41 en relación con el 85 del E.T.

Se adjunta como anexo V a este convenio, modelo de «Acta de Desacuerdo» a remitir a la Comisión Paritaria Provincial, a los efectos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 48. – Comisión Provincial de la FLC.

Las partes firmantes de este convenio se constituyen en Comisión Provincial de la Fundación Laboral de la Construcción con las competencias y funciones que contemplan los Estatutos y Reglamento de la FLC.

Artículo 49. – Formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas correspondientes a convocatorias de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo o de la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise la acción serán dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

– La empresa podrá negar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la comisión provincial paritaria de este convenio.

– Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras, podrá concurrir más de una.

– El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

– La persona trabajadora solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

– Durante las horas formativas a cargo de la empresa la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

– La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Los permisos individuales de formación se regirán por lo dispuesto en el artículo 29 del Real Decreto 694/2017 o la normativa que lo sustituya.

Artículo 50. – Prevención de riesgos laborales.

En todo lo referente a los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales en las empresas afectadas por este convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción.

*Artículo 51. – Incrementos económicos.*

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

2. Las tablas salariales de los años 2023 y 2024 deberán actualizarse, de acuerdo con los incrementos establecidos en el apartado 1, dentro del primer trimestre de cada uno de los respectivos años.

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

Artículo 52. – Plan de pensiones.

1. La Comisión Negociadora del convenio general se reunirá para analizar la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de 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, para, en su caso, iniciar los trámites necesarios para formalizar, a nivel estatal, uno de estos planes.

2. Si se acordase iniciar los trámites para la formalización del plan de pensiones, se redactaría un nuevo Libro Tercero en el convenio general que regulase todas las cuestiones relativas a la formalización, funcionamiento, supervisión del plan de pensiones, y cualesquiera otras que resulten necesarias para la eficacia y correcto funcionamiento del mismo, y en particular:

- a) La delimitación de las personas partícipes.
- b) La constitución, en su caso, de la comisión de control del plan de pensiones.

3. Si el plan de pensiones estuviese operativo en 2022, la contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes, en el Libro Tercero al que se refiere el apartado anterior, y que no tuviesen interrumpido o suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en la legislación vigente, sería:



a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente; será requisito necesario que no haya causado baja en la empresa en la fecha en que sea operativo dicho plan de pensiones.

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

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

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

4. La Comisión Negociadora del convenio general se reunirá en el mes de diciembre de 2022, en el supuesto de que los planes de pensiones de empleo simplificado sectorial, a los que se refiere el apartado 1, no hubiesen entrado en vigor, o no se hubiese publicado su reglamento de desarrollo, para analizar cómo proceder con relación al 1,00 por ciento al que se refiere la letra a) del apartado anterior, y que forma parte del haber de la persona trabajadora.

Artículo 53. – Comunicación de finalización de contrato.

En cumplimiento de lo establecido en el punto 3 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006 y al objeto de aplicar en el convenio colectivo del sector de la construcción de Burgos el contenido de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, modificada por 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, por el que se regula la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción, se establece como sistema para poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de la construcción de Burgos la finalización de la obra, la comunicación a través de correo electrónico a la dirección: comisionparitariaconstruccionbu@yahoo.com

Este sistema se acuerda con carácter provisional, en tanto el convenio general del sector de la construcción no establezca un sistema definitivo de comunicación y el mismo resulte plenamente operativo.

Se designará como responsable de la comunicación y certificación de la misma a la persona que ocupe el cargo de secretario general de la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos.



DISPOSICIÓN ADICIONAL

Durante la vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras que hayan visto rescindido su relación laboral con anterioridad a su publicación, tendrán derecho a que se les abonen las diferencias salariales no percibidas y que hayan podido surgir como consecuencia de la negociación, pese al recibo de saldo, liquidación y finiquito que hayan firmado.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

El presente convenio tiene fuerza normativa y obliga como ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las personas empresarias y trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, prevaleciendo en todo caso frente a cualquier norma que no sea de derecho necesario absoluto. Por lo tanto, sustituye y anula en todos sus términos al vigente hasta la fecha que, en consecuencia, queda sin efecto alguno.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc. y, en todo caso, en el convenio general del sector de la construcción que rija en cada momento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. – CONTRATO FIJO DE OBRA

1. La disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma



empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del presente convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación



de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. – OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

REGULACIÓN ANTERIOR AL REAL DECRETO-LEY, DE 28 DE DICIEMBRE

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1.b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1.b) del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este convenio y las empresas de trabajo temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el



anexo VII de este convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

- a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
- c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
- d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrataeada durante la vigencia del contrato.
- f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente convenio colectivo. Los trabajadores cedidos 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 los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel IX de las tablas de cada convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo:

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

- 1.^{er} año: 60 por 100.
- 2.^º año: 70 por 100.
- 3.^{er} año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

- 1.^{er} año: 95 por 100.
- 2.^º año: 100 por 100.

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

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

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

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



Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

* * *



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 20____) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora** (marcar la causa con una X):

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

B) **Propuesta de recolocación efectiva:**

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

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

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

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

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

En _____, a ____ de _____ de 20____

Recibí: ____ de _____ de 20____

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora

* * *



ANEXO II

RECIBO DE FINIQUITO

CONFEDERACION
NACIONAL DE LA
CONSTRUCCIONDiego de León, 50 - 2º Pta. - 28006 - MADRID
Tel. 91 562 45 66 - Fax: 91 561 52 69
e-mail: cnc@cnc.es - www.cnc.es

J.º 0040301

Don
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

El trabajador,

El trabajador (1) una vez dada la autorización legal
a que esté en la firma, representante legal
suyo en la empresa o en su teléfono, un re-
presentante sindical de los sindicatos
firmantes del presente Convenio.

(1) SÍ o NO

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

Expedido por

Fecha de expedición



Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización presencial correspondiente o
sin formalizarse en fotocopia u otro medio de reproducción.

Ejemplar empresa

* * *



ANEXO III

CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN - AÑO 2022

TABLA SALARIAL I-PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL
APlicable desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022

NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	PLUS ASISTENCIA MENSUAL	VAC. Y EXTR.	ANUAL	HORAS EXTRA
	NÚMERO	11	11	11	3		
I	Personal Directivo				SIN REMUNERACIÓN FIJA		
II	Personal Titulado Superior	1.366,91 €	417,52 €	147,36 €	2.429,22 €	28.537,43 €	28,77 €
III	Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo de 1ª	1.162,05 €	417,52 €	147,36 €	2.159,33 €	25.474,22 €	25,68 €
IV	Jefe de Personal, Ayudante de Obras, Delineante Superior, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.130,32 €	417,52 €	147,36 €	2.118,44 €	25.002,58 €	25,20 €
V	Jefe Administrativo de 2ª, Encargado General de Obras, Jefe de Sección, de Organización Científica del Trabajo de 1ª	1.098,47 €	417,52 €	147,36 €	2.077,53 €	24.529,52 €	24,73 €

TABLA SALARIAL II – PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA
APlicable desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022

*	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO	P. CONV DIARIO	P. ASISTENCIA DIARIO	VAC. Y EXTR.	ANUAL	HORAS EXTRA
*		NÚMERO	335	217	217	3		
VI	Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Taller, Encargado de Obra, Escultor	34,96 €	21,53 €	6,57 €	2.008,14 €	23.832,77 €	24,03 €	
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topógrafo de 1ª, Analista, Viajante, Capataz, Especialista de Obra.	33,87 €	21,53 €	6,57 €	1.967,36 €	23.344,68 €	23,54 €	
VIII	Oficial Administrativo de 2ª, Calificador, Práctico Topógrafo de 2ª, Contramaestre, Corredor, Oficial de 1ª de Oficio.	31,42 €	21,53 €	6,57 €	1.868,83 €	22.227,87 €	22,40 €	
IX	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.	30,71 €	21,53 €	6,57 €	1.839,39 €	21.904,93 €	22,08 €	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guardia-Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1ª.	30,06 €	21,53 €	6,57 €	1.817,30 €	21.617,82 €	21,79 €	
XI	Especialista de 2ª, Peón Especializado.	29,54 €	21,53 €	6,57 €	1.795,25 €	21.379,13 €	21,55 €	
XII	Limpiadora y Peón.	29,54 €	21,53 €	6,57 €	1.795,25 €	21.379,13 €	21,55 €	

CONTRATOS PARA LA FORMACION: Se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Construcción



ANEXO IV

MODELO DE ACTA DE DESACUERDO

A la Comisión Paritaria Provincial. –

INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Acta de desacuerdo.

Datos de la empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La empresa y su representación de los trabajadores, comunican a esa Comisión Paritaria Provincial de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Burgos para los años 2022 a 2026 y con el Convenio General del Sector de la Construcción, que han finalizado sin acuerdo el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo planteada por la empresa.

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

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria Provincial para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En , a de de

Firmado

Representación trabajadores,
(siguen varias firmas ilegibles)

Firmado

Empresa,
(siguen varias firmas ilegibles)

* * *



ANEXO V

MODELO DE ACTA DE DESACUERDO

A la Comisión Paritaria Provincial. –

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Acta de desacuerdo.

Datos de la empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La empresa y su representación de los trabajadores, comunican a esa Comisión Paritaria Provincial de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Burgos para los años 2022 a 2026 y con el artículo 108 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, que han finalizado sin acuerdo el periodo de consultas previsto por los artículos 40 y 41 del E.T. para la resolución de conflictos ante la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Se remite a la Comisión Paritaria Provincial la presente acta junto con la solicitud de modificación sustancial de condiciones de trabajo propuesta por la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo y en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de los trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria Provincial para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En , a de de

Firmado

Representación trabajadores,
(siguen varias firmas ilegibles)

Firmado

Empresa,
(siguen varias firmas ilegibles)