

**ACTA DE LA 18ª REUNIÓN**  
**DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL**  
**VII CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

**EN REPRESENTACIÓN SINDICAL,**

**CC.OO. DEL HÁBITAT**

D. Antonio Garde Piñera  
D<sup>a</sup>. Isabel Gutiérrez Muela  
D. Juan José Montoya Pérez  
D. David Pérez Martínez  
D<sup>a</sup>. Aida Suárez Couceiro  
D<sup>a</sup>. Sonia Silva Segovia

**UGT FICA**

D<sup>a</sup>. Juani Arenas Gómez  
D. Juan José Escrig Gil  
D. Sergio Estela Gallego  
D. Fernando J. Fernández Gamino  
D<sup>a</sup>. Pilar Iglesias García  
D. Constantino Mostaza Saavedra  
D. Álvaro Recio Martín  
D. José Jesús Rodríguez Guerrero

**EN REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL,**

**CNC**

D. Ernesto Álvarez García  
D. Eugenio Corral Álvarez  
D<sup>a</sup>. Paloma de Miguel Peña  
D. Josep Donés Barcons  
D. Pedro García Díaz  
D<sup>a</sup>. Mercedes Girón Torrano  
D<sup>a</sup>. María José Leguina Leguina  
D. Ángel Ignacio León Ruiz  
D<sup>a</sup>. Teresa Manjón Manjón  
D. José Félix Palomino Cantarellas  
D. Joaquín Pedriza Bermejillo  
D. Ignasi Puig Abos  
D. Francisco Ruano Tellaeche  
D. Mariano Sanz Loriente  
D. Francisco Santos Martín

En Madrid, tres de julio de dos mil veintitrés, de forma mixta, presencial y por videoconferencia, conforme se establece en el artículo 3 del Real Decreto-ley 34/2020, de 17 de noviembre, de medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético, y en materia tributaria, previamente convocados, se reúnen los relacionados al margen, en la representación que en el mismo consta.

Los representantes de FCM-CIG y ELA Industria Eraikuntza debidamente convocados no comparecen.

La reunión tiene por objeto continuar con la negociación del VII Convenio General del Sector de la Construcción (número de Código 99005585011900), conforme a lo acordado en la reunión de esta comisión del pasado 19 de junio. Se procede por los asistentes al estudio de los diferentes puntos del orden del día:

**1º Aprobar, en su caso, la incorporación del Reglamento de Especificaciones del Plan del Pensiones del Sector de la Construcción como Libro III del VII CGSC.**

Tras la modificación del artículo 13 del Reglamento de Especificaciones del Plan del Pensiones del Sector de la Construcción por la Comisión Promotora del Plan del Pensiones del Sector de la Construcción, las representaciones de la CNC, CCOO del Hábitat y UGT FICA, llegan al siguiente acuerdo:

**ACUERDO PRIMERO.**

**LAS REPRESENTACIONES DE LA**

D<sup>ª</sup>. Sandra Verger Rufián

CNC, CCOO DEL HÁBITAT Y UGT FICA APRUEBAN SUSTITUIR E INCORPORAR AL LIBRO TERCERO DEL VII CGSC, EL TEXTO DEL REGLAMENTO DE ESPECIFICACIONES DEL PLAN DEL PENSIONES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN APROBADO POR LA COMISIÓN PROMOTORA DEL PLAN DEL PENSIONES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN SU REUNIÓN DE 3 DE JULIO DE 2023.

**2º Debate y aprobación, en su caso, del VII Convenio General del Sector de la Construcción.**

A la vista de lo acordado en el punto anterior las representaciones de la CNC, CCOO del Hábitat y UGT FICA, llegan al siguiente acuerdo:

**ACUERDO SEGUNDO.**

**LAS REPRESENTACIONES DE LA CNC, CCOO DEL HÁBITAT Y UGT FICA APRUEBAN EL TEXTO DEFINITIVO DEL VII CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN QUE SE FIRMARÁ, POR ESTAS REPRESENTACIONES, EN EL DÍA DE HOY, INCORPORÁNDOSE EN UN ANEXO INSEPARABLE A LA PRESENTE ACTA.**

**3º Ruegos y Preguntas.**

No hay untos que tratar en este punto.

Y sin más asuntos que tratar, previa redacción, lectura y aprobación de la presente acta, firman la misma, en el lugar y fecha al principio citados, las personas designadas a tal efecto como representantes de cada una de las organizaciones, y se acuerda su remisión por el Secretario de esta Comisión Negociadora, D. Mariano Sanz Loriente, a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a los efectos de su depósito y registro en el REGCON y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado de la presente acta en conformidad con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a simple signature, a signature that appears to be 'Mariano', a signature with a long horizontal stroke, and a signature with a vertical line and a small mark at the top.



# **VII CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

## Índice

<b>Preámbulo</b>	<b>12</b>
<b>Libro Primero. Aspectos generales del Convenio General del Sector de la Construcción</b>	<b>15</b>
<b>Título Preliminar. Disposiciones generales</b>	<b>15</b>
<b>Capítulo I. Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías</b>	<b>15</b>
Artículo 1.- Partes signatarias.	15
Artículo 2.- Naturaleza jurídica.	15
Artículo 3.- Ámbito funcional.	15
Artículo 4.- Ámbito personal.	16
Artículo 5.- Ámbito territorial.	16
Artículo 6.- Ámbito material.	16
Artículo 7.- Ámbito temporal.	17
Artículo 8.- Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.	17
Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.	18
Artículo 10.- Condiciones más beneficiosas.	18
<b>Capítulo II. Estructura de la negociación colectiva</b>	<b>18</b>
Artículo 11.- Estructura de la negociación colectiva del sector.	18
Artículo 12.- Articulación de la negociación colectiva.	19
Artículo 13.- Reglas de concurrencia.	22
<b>Capítulo III. Inaplicación de condiciones de trabajo</b>	<b>23</b>
Artículo 14.- Concepto.	23
Artículo 15.- Materias afectadas.	23
Artículo 16.- Causas.	23
Artículo 17.- Procedimiento.	24
<b>Título I. Condiciones de prestación del trabajo</b>	<b>27</b>
<b>Capítulo I. Condiciones generales de ingreso</b>	<b>27</b>
Artículo 18.- Ingreso en el trabajo.	27
Artículo 19.- Pruebas de aptitud.	27
Artículo 20.- Vigilancia y control de salud.	28
Artículo 21.- Período de prueba.	28
<b>Capítulo II. Contratación</b>	<b>29</b>
Artículo 22.- Contratación.	29
Artículo 23.- Contrato fijo de plantilla.	29
Artículo 24.- Otras modalidades de contratación.	30
Artículo 25.- Contrato indefinido adscrito a obra.	37
Artículo 26.- Contrato fijo-discontinuo.	40
Artículo 27.- Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.	42
Artículo 28.- Subcontratación.	43
Artículo 29.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.	43
<b>Capítulo III. Clasificación profesional</b>	<b>47</b>
Artículo 30.- Clasificación profesional.	47
<b>Capítulo IV. Ordenación y prestación del trabajo</b>	<b>47</b>
Artículo 31.- Ordenación del trabajo.	47

Artículo 32.-	Prestación del trabajo y obligaciones específicas.	48
Artículo 33.-	Trabajo «a tiempo».	49
Artículo 34.-	Sistemas científicos o de «trabajo medido».	49
Artículo 35.-	Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.	50
Artículo 36.-	Discreción profesional.	51
Artículo 37.-	Deberes de la empresa.	51
Artículo 38.-	Reclamaciones de las personas trabajadoras.	51
<b>Capítulo V. Productividad y tablas de rendimientos</b>		<b>51</b>
Artículo 39.-	La productividad como bien jurídicamente protegido.	51
Artículo 40.-	Rendimiento en los sistemas de «trabajo medido».	51
Artículo 41.-	Rendimiento en los sistemas de trabajo con prima o incentivo.	52
Artículo 42.-	Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo».	52
Artículo 43.-	Establecimiento de tablas de rendimiento.	52
Artículo 44.-	Tablas de rendimientos y retribuciones.	53
Artículo 45.-	Revisión de tablas de rendimientos.	53
Artículo 46.-	Condiciones de aplicación.	53
Artículo 47.-	Verificación de su cumplimiento.	53
<b>Capítulo VI. Promoción en el trabajo</b>		<b>54</b>
Artículo 48.-	Ascensos, procedimiento.	54
<b>Capítulo VII. Percepciones económicas: conceptos y estructura</b>		<b>54</b>
Artículo 49.-	Percepciones económicas.	54
Artículo 50.-	Estructura de las percepciones económicas en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos y de ámbitos inferiores.	55
Artículo 51.-	Devengo de las percepciones económicas.	56
Artículo 52.-	Contribuciones empresariales al plan de pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción.	57
Artículo 53.-	Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.	57
Artículo 54.-	Pago de las percepciones económicas.	58
Artículo 55.-	Incrementos económicos.	59
Artículo 56.-	Plan de pensiones.	60
Artículo 57.-	Absorción y compensación.	60
Artículo 58.-	Antigüedad consolidada.	61
Artículo 59.-	Complemento por discapacidad.	61
Artículo 60.-	Gratificaciones extraordinarias.	62
Artículo 61.-	Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.	62
Artículo 62.-	Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.	63
Artículo 63.-	Trabajos nocturnos.	63
Artículo 64.-	Pluses extrasalariales.	64
Artículo 65.-	Corrección del absentismo.	64
Artículo 66.-	Realización de horas extraordinarias.	64
Artículo 67.-	Límite de horas extraordinarias.	65
Artículo 68.-	Retribución de las horas extraordinarias.	65
Artículo 69.-	Indemnizaciones.	65
Artículo 70.-	Complemento en caso de hospitalización.	66
<b>Capítulo VIII. Tiempo de trabajo</b>		<b>66</b>
Artículo 71.-	Jornada.	66
Artículo 72.-	Prolongación de la jornada.	68
Artículo 73.-	Turnos de trabajo.	69
Artículo 74.-	Recuperación de horas no trabajadas.	69

Artículo 74 bis.- Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos. _____	69
Artículo 75.- Jornadas especiales. _____	72
Artículo 76.- Vacaciones. _____	73
Artículo 77.- Permisos y licencias. _____	74
<b>Capítulo IX. Movilidad funcional _____</b>	<b>76</b>
Artículo 78.- Cambio de puesto de trabajo. _____	76
Artículo 79.- Trabajos de nivel retributivo superior. _____	76
Artículo 80.- Trabajos de nivel retributivo inferior. _____	77
Artículo 81.- Personal de capacidad disminuida. _____	77
Artículo 82.- Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral. _____	78
<b>Capítulo X. Movilidad geográfica _____</b>	<b>78</b>
Artículo 83.- Conceptos generales. _____	78
Artículo 84.- Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento. ____	79
Artículo 85.- Descanso. _____	80
Artículo 86.- Dietas. _____	80
Artículo 87.- Locomoción. _____	81
Artículo 88.- Prioridad de permanencia. _____	81
Artículo 89.- Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino. _____	81
Artículo 90.- Obras de larga extensión. _____	81
Artículo 91.- Traslado de centro de trabajo. _____	82
Artículo 92.- Residencia habitual. _____	82
<b>Capítulo XI. Suspensión y extinción de la relación laboral _____</b>	<b>83</b>
Artículo 93.- Causas y efectos de la suspensión. _____	83
Artículo 94.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal. _____	84
Artículo 95.- Excedencia forzosa. _____	85
Artículo 96.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes. _____	85
Artículo 97.- Causas y efectos de la extinción. _____	86
Artículo 98.- Ceses. _____	86
Artículo 99.- Finiquitos. _____	87
Artículo 100.- Jubilación _____	87
<b>Capítulo XII. Faltas y sanciones _____</b>	<b>89</b>
Artículo 101.- Criterios generales. _____	89
Artículo 102.- Clases de faltas. _____	89
Artículo 103.- Faltas leves. _____	89
Artículo 104.- Faltas graves. _____	91
Artículo 105.- Faltas muy graves. _____	92
Artículo 106.- Sanciones. Aplicación. _____	93
Artículo 107.- Otros efectos de las sanciones. _____	94
<b>Título II. Representantes de las personas trabajadoras _____</b>	<b>94</b>
Artículo 108.- Representación unitaria. _____	94
Artículo 109.- Representación sindical. _____	95
Artículo 110.- Responsabilidad de los sindicatos. _____	95
<b>Título III. Comisiones Mixtas _____</b>	<b>95</b>
<b>Capítulo I. Comisión Paritaria _____</b>	<b>95</b>
Artículo 111.- Comisión Paritaria. _____	95
Artículo 112.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria. _____	96
<b>Capítulo II. Comisión Sectorial de Productividad _____</b>	<b>98</b>

Artículo 113.- Comisión Sectorial de Productividad.	98
Artículo 114.- Funcionamiento y acuerdos.	99
Artículo 115.- Funciones.	99
<b>Capítulo III. Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional</b>	<b>100</b>
Artículo 116.- Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional.	100
<b>Capítulo IV. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<b>103</b>
Artículo 117.- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.	103
<b>Título IV. Igualdad de oportunidades</b>	<b>103</b>
Artículo 118.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.	103
<b>Título V. De la Fundación Laboral de la Construcción</b>	<b>106</b>
Artículo 119.- Fundación Laboral de la Construcción.	106
<b>Título VI. Solución extrajudicial de conflictos</b>	<b>107</b>
Artículo 120.- Solución extrajudicial de conflictos.	107
<b>Libro Segundo. Aspectos relativos a la Seguridad y salud en el sector de la construcción</b>	<b>108</b>
<b>Título I. Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción</b>	<b>108</b>
<b>Capítulo I. Disposiciones generales</b>	<b>108</b>
Artículo 121.- Definición y denominación.	108
Artículo 122.- Funciones.	108
Artículo 123.- Constitución y dependencia.	109
Artículo 124.- Ámbitos territorial y funcional.	109
Artículo 125.- Sede.	109
<b>Capítulo II. Miembros</b>	<b>109</b>
Artículo 126.- Composición.	109
Artículo 127.- Nombramientos.	110
Artículo 128.- Ceses.	110
<b>Capítulo III. Régimen interno</b>	<b>110</b>
Artículo 129.- Reuniones.	110
<b>Capítulo IV. Régimen económico</b>	<b>111</b>
Artículo 130.- Financiación.	111
Artículo 131.- Presupuesto anual.	111
Artículo 132.- Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del órgano específico.	111
<b>Capítulo V. Desarrollo de las funciones</b>	<b>112</b>
Artículo 133.- Seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.	112
Artículo 134.- Organización y control de visitas a obras.	112
Artículo 135.- Formulación de propuestas de soluciones para la disminución de la accidentabilidad.	113
Artículo 136.- Formación en materia de prevención de riesgos laborales.	113
Artículo 137.- Elaboración de informes y estadísticas.	113
<b>Título II. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<b>114</b>
Artículo 138.- Composición y funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.	114
<b>Título III. Información y formación en seguridad y salud</b>	<b>115</b>
<b>Capítulo I. Disposiciones generales</b>	<b>115</b>
Artículo 139.- Principios generales.	115

<b>Capítulo II. Información</b>	<b>116</b>
Artículo 140.- Información sectorial.	116
<b>Capítulo III. Formación</b>	<b>116</b>
<b>Sección Primera. Disposiciones generales</b>	<b>116</b>
Artículo 141.- Ciclos de formación.	116
Artículo 142.- Primer ciclo de formación o formación inicial.	118
Artículo 143.- Segundo ciclo de formación en materia de prevención de riesgos laborales del sector de la construcción: formación por puesto de trabajo o por oficio.	118
<b>Sección Segunda. Formación para tareas específicas</b>	<b>121</b>
Artículo 144.- Formación de primeros auxilios.	121
<b>Sección Tercera. Nivel básico de prevención en la construcción</b>	<b>121</b>
Artículo 145.- Nivel básico de prevención en la construcción.	121
<b>Sección Cuarta. Convalidación</b>	<b>121</b>
Artículo 146.- Formación impartida en base al presente Convenio	121
Artículo 147.- Formación recogida en el Real Decreto 1161/2001, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, y formación indicada en la Guía técnica del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.	122
Artículo 148.- Formación recogida en los ciclos formativos de formación profesional y certificados profesionales.	122
Artículo 149.- Formación recogida en el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.	123
Artículo 150.- Formación recogida en el Convenio Estatal del Sector del Metal.	123
Artículo 151.- Formación recogida en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera.	123
Artículo 152.- Formación impartida en títulos universitarios.	123
<b>Sección Quinta. Formación de los recursos humanos de las empresas</b>	<b>124</b>
Artículo 153.- Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas.	124
<b>Capítulo IV. Acreditación de la formación: Tarjeta Profesional de la Construcción</b>	<b>124</b>
<b>Sección Primera. Definición, funciones y beneficiarios</b>	<b>124</b>
Artículo 154.- Definición.	124
Artículo 155.- Acreditación de la formación.	125
Artículo 156.- Funciones.	125
Artículo 157.- Beneficiarios.	126
<b>Sección Segunda. Solicitud y tramitación</b>	<b>126</b>
Artículo 158.- Solicitud.	126
Artículo 159.- Documentación.	127
Artículo 160.- Resolución.	127
Artículo 161.- Caducidad y renovación.	128
<b>Sección Tercera. Derechos y obligaciones del titular</b>	<b>128</b>
Artículo 162.- Derechos del titular.	128
Artículo 163.- Obligaciones del titular.	128
<b>Sección Cuarta. Homologación de acciones formativas</b>	<b>129</b>
Artículo 164.- Requisitos.	129
Artículo 165.- Procedimiento.	130
Artículo 166.- Tramitación de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el ámbito territorial del Principado de Asturias.	131
<b>Título IV. Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción</b>	<b>131</b>
<b>Capítulo I. Condiciones generales</b>	<b>131</b>



Artículo 167.-	Estabilidad y solidez de materiales y equipos. _____	131
Artículo 168.-	Protección contra el riesgo de caídas de altura. _____	132
Artículo 169.-	Vías de circulación. _____	133
Artículo 170.-	Protección contra el riesgo de caídas de objetos. _____	133
Artículo 171.-	Iluminación. _____	134
Artículo 172.-	Factores atmosféricos. _____	134
Artículo 173.-	Detección y lucha contra incendios. _____	134
Artículo 174.-	Exposición a riesgos particulares. _____	135
<b>Capítulo II. Andamios</b>		<b>135</b>
<b>Sección Primera. Condiciones generales</b>		<b>135</b>
Artículo 175.-	Condiciones generales de utilización de los andamios. _____	135
Artículo 176.-	Resistencia y estabilidad. _____	138
Artículo 177.-	Plan de montaje, de utilización y de desmontaje. _____	138
Artículo 178.-	Montaje, supervisión y formación de los montadores. _____	139
Artículo 179.-	Inspección de andamios. _____	140
<b>Sección Segunda. Normas específicas para determinados tipos de andamios</b>		<b>140</b>
Artículo 180.-	Normas específicas para andamios tubulares de servicio de componentes prefabricados. _____	140
Artículo 181.-	Normas específicas para andamios tubulares torres de acceso y torres de trabajo móviles de componentes prefabricados. _____	142
Artículo 182.-	Normas específicas para torres de acceso y torres de trabajo móviles de componentes prefabricados. _____	142
Artículo 183.-	Normas específicas para plataformas elevadoras sobre mástil (andamios motorizados). _____	143
Artículo 184.-	Normas específicas para plataformas suspendidas de nivel variable de accionamiento manual o motorizado eléctrico (andamios colgados). _____	144
Artículo 185.-	Normas específicas para andamios de borriquetas. _____	146
Artículo 186.-	Normas específicas para andamios de mechinales. _____	147
<b>Capítulo III. Protecciones colectivas, escalas fijas o de servicio, escaleras de mano y otros equipos para la ejecución de trabajos temporales en altura</b>		<b>147</b>
Artículo 187.-	Normas específicas para sistemas provisionales de protección de borde. _____	147
Artículo 188.-	Requisitos para los sistemas provisionales de protección de borde (barandillas). _____	148
Artículo 189.-	Normas específicas para redes de seguridad. _____	148
Artículo 190.-	Requisitos para la utilización de redes de seguridad. _____	148
Artículo 191.-	Normas específicas para escalas fijas o de servicio. _____	149
Artículo 192.-	Normas específicas para escaleras de mano. _____	149
Artículo 193.-	Requisitos para la utilización de las escaleras de mano. _____	150
Artículo 194.-	Técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas. _____	151
Artículo 195.-	Requisitos para la utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas. _____	153
Artículo 196.-	Normas específicas para plataformas de carga y descarga para obras de construcción. _____	153
Artículo 197.-	Requisitos para la utilización de plataformas de carga y descarga para obras de construcción. _____	154
Artículo 198.-	Normas específicas para plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP). _____	154
Artículo 199.-	Normas específicas para cestas suspendidas mediante grúas. _____	155
<b>Capítulo IV. Trabajos de movimientos de tierras, excavación, pozos, trabajos subterráneos y túneles</b>		<b>156</b>
Artículo 200.-	Medidas a adoptar antes del inicio de los trabajos. _____	156
Artículo 201.-	Medidas a adoptar durante la realización de los trabajos. _____	157

Artículo 202.- Acumulaciones de tierras, escombros o materiales. _____	157
Artículo 203.- Vías de entrada y salida. _____	157
Artículo 204.- Ascensos y descensos de las personas trabajadoras. _____	157
Artículo 205.- Ventilación. _____	158
Artículo 206.- Trabajos en atmósferas peligrosas o tóxicas. _____	158
Artículo 207.- Trabajos subterráneos. _____	158
Artículo 208.- Medidas en caso de incendio, irrupción de agua o caída de materiales. _	159
<b>Capítulo V. Otros trabajos específicos _____</b>	<b>159</b>
<b>Sección Primera. Trabajos de demolición _____</b>	<b>159</b>
Artículo 209.- Disposiciones generales acerca de los trabajos de demolición. _____	159
Artículo 210.- Medidas a adoptar antes del inicio de los trabajos. _____	159
Artículo 211.- Medidas en los casos de presencia de agentes cancerígenos, amianto o que generen residuos peligrosos. _____	159
Artículo 212.- Actuaciones antes de la demolición. _____	159
Artículo 213.- Evacuación de escombros. _____	160
<b>Sección segunda. Trabajos con explosivos y en cajones de aire comprimido _____</b>	<b>160</b>
Artículo 214.- Realización de trabajos con explosivos y en cajones de aire comprimido. _____	160
<b>Sección Tercera. Trabajos sobre cubiertas _____</b>	<b>160</b>
Artículo 215.- Trabajos sobre cubiertas. _____	160
<b>Capítulo VI. Equipos de trabajo y maquinaria de obra _____</b>	<b>161</b>
<b>Sección Primera. Disposiciones generales _____</b>	<b>161</b>
Artículo 216.- Aparatos elevadores. _____	161
Artículo 217.- Condiciones generales de los aparatos elevadores. _____	161
Artículo 218.- Condiciones específicas de las grúas torre. _____	163
Artículo 219.- Condiciones específicas de las grúas móviles autopropulsadas. _____	163
Artículo 220.- Condiciones específicas de los montacargas. _____	164
Artículo 221.- Condiciones específicas de los cabrestantes mecánicos o maquinillos. _	164
<b>Sección Segunda. Maquinaria de movimiento de tierras _____</b>	<b>165</b>
Artículo 222.- Disposiciones generales. _____	165
Artículo 223.- Condiciones generales de la maquinaria de movimiento de tierras. _____	165
Artículo 224.- Medidas preventivas aplicables a la maquinaria de movimiento de tierras. _____	166
<b>Sección Tercera. Otros equipos de trabajo _____</b>	<b>167</b>
Artículo 225.- Disposiciones generales de los equipos de trabajo. _____	167
Artículo 226.- Condiciones generales aplicables a otros equipos de trabajo. _____	167
<b>Capítulo VII. Instalaciones de suministro y reparto de energía. Almacenamiento de combustibles e instalaciones higiénico-sanitarias _____</b>	<b>168</b>
<b>Sección Primera. Instalaciones eléctricas _____</b>	<b>168</b>
Artículo 227.- Disposiciones generales de las instalaciones eléctricas. _____	168
Artículo 228.- Grupos electrógenos. _____	169
<b>Sección Segunda. Otras instalaciones de suministro y reparto de energía _____</b>	<b>169</b>
Artículo 229.- Aparatos a presión. _____	169
Artículo 230.- Almacenamiento de combustibles. _____	169
<b>Sección Tercera. Condiciones de las instalaciones higiénico-sanitarias en las obras _____</b>	<b>170</b>
Artículo 231.- Condiciones generales. _____	170
Artículo 232.- Servicios higiénicos. _____	171
Artículo 233.- Locales de descanso o de alojamiento en las obras. _____	171
Artículo 234.- Primeros auxilios. _____	172
Artículo 235.- Suministro de agua. _____	173
Artículo 236.- Visitas a las obras. _____	173
Artículo 237.- Disposiciones varias. _____	173

<b>Título V. Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales</b>	<b>174</b>
Artículo 238.- Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.	174
<b>Título VI. Vigilancia de la salud</b>	<b>174</b>
Artículo 239.- Vigilancia de la salud.	174
<b>Libro Tercero. Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción</b>	<b>175</b>
Artículo 240.- Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.	175
<b>Título Preliminar</b>	<b>175</b>
Artículo 1.- Objeto.	175
Artículo 2.- Definiciones.	175
<b>Título I. Normas generales</b>	<b>177</b>
Artículo 3.- Denominación, objeto y régimen jurídico del Plan de Pensiones	177
Artículo 4.- Sistema y modalidad.	178
Artículo 5.- Entrada en vigor y duración.	178
<b>Título II. Elementos personales</b>	<b>178</b>
Artículo 6.- Definición de los elementos personales.	178
<b>Capítulo I. De las Entidades Promotoras</b>	<b>179</b>
Artículo 7.- Entidades Promotoras del Plan.	179
Artículo 8.- Alta de una Entidad Promotora o persona trabajadora autónoma.	179
Artículo 9.- Derechos de cada Entidad Promotora.	179
Artículo 10.- Obligaciones de cada Entidad Promotora.	180
Artículo 11.- Separación de una Entidad Promotora.	180
<b>Capítulo II. De los Partícipes</b>	<b>181</b>
Artículo 12.- Los Partícipes.	181
Artículo 13.- Alta de un Partícipe en el Plan.	181
Artículo 14.- Baja de los Partícipes.	183
Artículo 15.- Derechos de los Partícipes.	183
Artículo 16.- Obligaciones de los Partícipes.	186
<b>Capítulo III. De los Partícipes en Suspense</b>	<b>187</b>
Artículo 17.- Partícipes en Suspense.	187
Artículo 18.- Pérdida de la condición de Partícipe en Suspense.	188
Artículo 19.- Derechos y Obligaciones de los Partícipes en Suspense.	189
Artículo 20.- Conservación de Derechos Consolidados por los Partícipes en Suspense.	189
<b>Capítulo IV. De los Beneficiarios</b>	<b>189</b>
Artículo 21.- Beneficiarios.	189
Artículo 22.- Baja de los Beneficiarios.	190
Artículo 23.- Derechos de los Beneficiarios.	190
Artículo 24.- Obligaciones de los Beneficiarios.	191
Artículo 25.- Designación de Beneficiarios.	192
<b>Título III. Régimen Económico y Financiero</b>	<b>192</b>
Artículo 26.- Sistema de Financiación.	192
Artículo 27.- Contribuciones obligatorias de las Entidades Promotoras.	192
Artículo 28.- Determinación de las contribuciones.	193
Artículo 29.- Suspensión de la realización de contribuciones.	194
Artículo 30.- Aportaciones voluntarias a cargo de los Partícipes.	195

<b>Título IV. Derechos Consolidados</b>	<b>196</b>
Artículo 31.- Derechos Consolidados.	196
Artículo 32.- Movilización de los Derechos Consolidados a otro, o desde otro Plan.	196
<b>Título V. Contingencias y prestaciones</b>	<b>197</b>
Artículo 33.- Contingencias y prestaciones cubierta por el Plan de Pensiones.	197
Artículo 34.- Cuantía de las prestaciones.	199
Artículo 35.- Forma de cobro de las prestaciones.	199
Artículo 36.- Solicitud de la prestación y documentación acreditativa.	200
<b>Título VI. Organización y control</b>	<b>201</b>
Artículo 37.- Composición de la Comisión de Control del Plan.	201
Artículo 38.- Funcionamiento de la Comisión de Control del Plan.	203
Artículo 39.- Funciones de la Comisión de Control del Plan.	204
Artículo 40.- Funciones del Presidente y de los Vicepresidentes de la Comisión de Control del Plan.	205
Artículo 41.- Funciones del Secretario de la Comisión de Control del Plan.	206
<b>Título VIII. Modificación del Plan</b>	<b>207</b>
Artículo 42.- Requisitos y procedimiento.	207
<b>Título IX. Terminación y liquidación del Plan</b>	<b>207</b>
Artículo 43.- Terminación del Plan.	207
Artículo 44.- Liquidación del Plan	208
<b>Título X. Fondo de Pensiones</b>	<b>209</b>
Artículo 45.- Fondo de Pensiones	209
<b>Disposiciones Adicionales</b>	<b>210</b>
Primera. Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social.	210
Segunda. Modificaciones de la legislación reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones con vigencia posterior a la fecha de formalización del presente Reglamento de Especificaciones.	210
Tercera. Facilitación de datos por parte de las Entidades Promotoras a la Comisión de Control del Plan.	210
<b>Disposición Transitoria Primera. Contrato fijo de obra</b>	<b>211</b>
<b>Disposición Transitoria Segunda. Otras modalidades de contratación. Regulación anterior al 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</b>	<b>213</b>
<b>Disposición Transitoria Tercera</b>	<b>218</b>
<b>Disposición Adicional Primera</b>	<b>218</b>
<b>Disposición Adicional Segunda. Vigencia de los incrementos económicos</b>	<b>219</b>
<b>Disposición Adicional Tercera. Funciones del vigilante de obra</b>	<b>219</b>
<b>Disposición Adicional Cuarta. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras</b>	<b>220</b>
<b>Disposición Adicional Quinta. Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas</b>	<b>221</b>
<b>Disposición Adicional Sexta. Sistema de Cualificación Profesional del Sector de la Construcción</b>	<b>221</b>
<b>Disposición adicional Séptima. Modificación de disposiciones legales relativas a planes y fondos de pensiones</b>	<b>222</b>
<b>Disposición adicional Octava</b>	<b>223</b>

<b>Anexo I. Campo de aplicación de este Convenio</b>	<b>224</b>
<b>Anexo II. Modelo de renovación de contrato fijo de obra</b>	<b>227</b>
<b>Anexo III. Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral</b>	<b>228</b>
<b>Anexo IV. Formato de la Tarjeta Profesional de la Construcción</b>	<b>229</b>
<b>Anexo V. Formulario de solicitud/renovación</b>	<b>230</b>
<b>Anexo VI. Certificado de empresa para la Fundación Laboral de la Construcción</b>	<b>231</b>
<b>Anexo VII. Listado de puestos de trabajos y/o trabajos asociados a estos puestos de trabajos limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud y justificación de su limitación, absoluta o relativa</b>	<b>232</b>
<b>Anexo VIII. A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal. Inaplicación de condiciones de trabajo. Acta de desacuerdo</b>	<b>239</b>
<b>Anexo IX. A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Acta de desacuerdo</b>	<b>240</b>
<b>Anexo X. Clasificación profesional del Sector de la Construcción</b>	<b>241</b>
<b>Anexo XI. Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos</b>	<b>254</b>
<b>Anexo XII. Formación en materia de prevención de riesgos laborales</b>	<b>258</b>
<b>Anexo XIII. Convalidaciones. Convalidación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales</b>	<b>286</b>
<b>Anexo XIV. Procedimiento para la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales</b>	<b>302</b>
<b>Anexo XV. Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción</b>	<b>308</b>
<b>Anexo XVI. Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra</b>	<b>318</b>

## Preámbulo

En abril de 1992 las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo suscribimos el I Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que a lo largo de los últimos treinta y un años hemos venido renegociando de forma sucesiva hasta alcanzar el presente VII Convenio que con vigencia 2022-2026 dota al Sector de unas reglas innovadoras que aportarán la siempre necesaria estabilidad y seguridad jurídica.

La negociación de este Convenio se ha desarrollado en dos etapas distribuidas a lo largo de prácticamente los últimos dieciocho meses.

En la primera, modificamos e introdujimos determinados aspectos, en muchos casos como adaptaciones al Sector de la última Reforma Laboral, y en otros como nuevas medidas sociales, refiriéndonos específicamente al Plan de Pensiones del Sector, respecto del que más adelante volveremos.

Posteriormente, en noviembre del pasado año iniciamos las negociaciones para completar cambios más amplios, incluyendo en los mismos determinados aspectos referentes a lo que podríamos denominar como el marco general de las relaciones laborales del Sector, junto con el establecimiento de una variada gama de materias relativas, principalmente, a la prevención de riesgos laborales y a la formación, e incorporando el acuerdo relativo al contenido del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo simplificado del Sector de la Construcción.

Hemos querido así tomar en cuenta una parte, al menos, de aquello que demanda la sociedad civil, referencia genérica que, por la naturaleza laboral del Acuerdo logrado, se dirige a las personas trabajadoras y empresas del Sector.

Desde este objetivo, básico desde nuestro punto de vista, el presente Convenio, dirigido a más de un millón trescientas mil personas trabajadoras, debía necesariamente tomar en consideración determinados aspectos sociales mediante la adaptación en algunos casos de determinadas normas y en otros creando o innovando desde una posición valiente, equilibrada y responsable, aspectos nuevos.

El indicado anteriormente Plan de Pensiones, completado a su vez con una serie de medidas tendentes a reforzar la aplicación del régimen de contribuciones empresariales establecidas, va a constituir el primero que se implementa en la negociación colectiva sectorial española tras la publicación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

CNC, CCOO del Hábitat y UGT FICA valoramos especialmente desde el conjunto del Acuerdo el paso decisivo que representará para las personas trabajadoras del Sector el Plan de Pensiones, que actuará como complemento al sistema público una vez incorporado al Convenio como una nueva mejora histórica que, al igual que la Fundación Laboral de la Construcción, dota al Sector de un marcado carácter social.

Entendemos que debe constituir un referente para la negociación indicada y actuar como eje tractor que impulse y desarrolle tan vital complemento para las futuras jubilaciones de las personas trabajadoras, y siempre, lógicamente, adaptándose a las necesidades y características del cada sector productivo.

Dentro del catálogo de nuevas normas creadas por el presente Convenio, y con independencia de lo expuesto hasta el momento, queremos subrayar una serie de ellas que nos parecen relevantemente significativas. Queremos, en primer lugar, referirnos al tratamiento de los fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Ha sido una norma muy reciente (Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo) la que, desde la perspectiva de combinar tanto la seguridad y salud de personas trabajadoras como el ciclo productivo de las empresas, nos ha conducido, como remate final del Convenio y, de nuevo, como innovación en la negociación sectorial, a abordar dicho aspecto conjugando una posición garantista de los derechos de las personas trabajadoras con las medidas necesarias que requieren la ejecución del trabajo en las obras.

Como necesario complemento de lo anterior, las tres Organizaciones firmantes del presente Convenio suscribiremos de manera inmediata un Protocolo que, en relación al aspecto indicado, sirva de guía práctica, sencilla y didáctica donde se resuman las obligaciones y recomendaciones que orienten a empresas y personas trabajadoras cómo combatir, reducir y preservar los efectos nocivos de las conocidas como “olas de calor”.

Queremos asimismo poner en valor tres aspectos tan destacados como son los referidos a “Igualdad de oportunidades y no discriminación”, “contratación” y “salario mínimo del sector”.

En materia de “Igualdad” adquirimos el compromiso de adoptar diferentes actuaciones que basadas en cinco principios básicos fomentan la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Asimismo hacemos un recorrido completo en relación a toda la normativa establecida respecto de los planes de igualdad en las empresas, enumerando las áreas o ejes que estos deben contener.

Remitimos, por otro lado, a la Fundación Laboral de la Construcción que lleve a cabo dos posibles acciones: a) la elaboración de informes sobre la situación y empleabilidad que afecte a las mujeres en el sector, y b) la promoción de acciones formativas y de sensibilización para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades.

En materia de “contratación” hemos establecido indemnizaciones compensatorias en los supuestos de terminación de determinados contratos.

En este sentido, en los contratos de duración determinada “por circunstancias de la producción”, así como en el de “puesta a disposición” se ha establecido, una cuantía

indemnizatoria equivalente al 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio que resulte aplicable.

Debemos subrayar la tipología específica que hemos acordado, entendemos que conteniendo asimismo notas claramente innovadoras, en relación al “contrato fijo-discontinuo” para el sector. Así, entre otros aspectos, concretamos el plazo máximo de inactividad, los elementos esenciales que debe contener, las normas aplicables al llamamiento, y fijamos además una cuantía del 5,5% (calculada de acuerdo a la fórmula antes citada) en concepto de “fin de llamamiento”, producido al finalizar de cada periodo de actividad.

Para esta modalidad de contrato, la Fundación Laboral de la Construcción creará una bolsa sectorial- provincial de empleo donde se podrán inscribir las personas trabajadoras durante los periodos de inactividad con la finalidad de que las empresas que necesiten contratar mano de obra puedan solicitar candidaturas a través de dicha bolsa de empleo.

Por último y como tercer aspecto de marcado carácter socioeconómico destacamos lo que desde hace años venimos denominando en el Convenio, “Remuneración mínima anual”.

Dicha remuneración (equivalente al Salario Mínimo Interprofesional) se ha fijado para el presente año 2023 en la cuantía de 18.457€/año para el nivel más bajo (peón).

Subrayamos que dicho importe supera en un 22% al vigente SMI anual, representando un 72% sobre el salario medio de España, con lo que supera en 12 puntos la recomendación establecida por la Carta Social Europea.

Las tres organizaciones firmantes, CNC, CCOO del Hábitat y UGT- FICA consideramos que el presente VII Convenio General guarda numerosas semejanzas con lo que podríamos denominar como “Contrato Social del Sector de Construcción”, al haber conseguido incorporar con el debido equilibrio tanto los aspectos económicos de la parte empresarial como las demandas sociales de la parte sindical, y todo ello desde la necesidad de compartir los costes de las dificultades que empresas y personas trabajadoras debemos afrontar.

A lo largo de más de 30 años los cambios operados en las tres organizaciones firmantes en nada han influido para que hayan permanecido permanentemente activadas las características que vienen definiendo el diálogo social que mantenemos en el sector, que no son otras que el respeto mutuo, la negociación permanente y la firma de acuerdos; y todo ello con el objetivo final de continuar desarrollando, actualizando, adaptando y mejorando la industria de la construcción.

Madrid, 3 de julio de 2023



## **Libro Primero**

### **Aspectos generales del Convenio General del Sector de la Construcción**

#### **Título Preliminar Disposiciones generales**

#### **Capítulo I Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías**

##### **Artículo 1.- Partes signatarias.**

1. Son partes firmantes del presente Convenio General, de una parte, CCOO 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 Confederación Nacional de la Construcción (CNC), en representación empresarial.
2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

##### **Artículo 2.- Naturaleza jurídica.**

1. El Convenio General del Sector de la Construcción ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y, en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.
2. El presente 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 presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son 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.
  - f) Las dedicadas a procesos de construcción industrializada.
2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio General se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del mismo.
  3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio General, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.
  4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos 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 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 trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

#### **Artículo 4.- Ámbito personal.**

1. La normativa del presente Convenio general será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y personas trabajadoras de las actividades enumeradas en el artículo anterior.
2. Se excluye del ámbito del presente Convenio general el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

#### **Artículo 5.- Ámbito territorial.**

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del estado español. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas en España al servicio de empresas españolas del sector de la construcción en el extranjero, quienes tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

#### **Artículo 6.- Ámbito material.**

El Convenio General del Sector de la Construcción establece el marco normativo de las

relaciones de trabajo en el sector, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio Convenio se determina, a la vez que comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general previstas en el artículo 12 del presente Convenio.

#### **Artículo 7.- Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio general extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2022, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.
2. Una vez finalizada la vigencia 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 del presente convenio general 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.
3. 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 del ámbito temporal fijado en el apartado 1, revisar el presente Convenio general en los supuestos tanto de modificaciones operadas por la legislación como en el caso de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en materia laboral.

#### **Artículo 8.- Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.**

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio general podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.
3. La negociación del nuevo Convenio general, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.
4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio general anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 7.2. del presente Convenio general para los que el

plazo será de 14 meses.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

#### **Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.
2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio general se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio general en su totalidad.

#### **Artículo 10.- Condiciones más beneficiosas.**

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

## **Capítulo II Estructura de la negociación colectiva**

#### **Artículo 11.- Estructura de la negociación colectiva del sector.**

En virtud del presente Convenio general y de conformidad con los artículos 83.2 y 84.2 del E.T., la estructura de la negociación colectiva en el sector de la construcción se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

- a) Convenio General del Sector de la Construcción: establece la estructura de la negociación colectiva en el sector y su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio general se

establece buscando una homogeneización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, facilitando su movilidad y protegiendo la unidad de mercado.

- b) Acuerdos Sectoriales: los acuerdos sectoriales de carácter estatal que se negocien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio general se integrarán automáticamente como capítulos orgánicamente constitutivos del mismo, previa intervención de la Comisión Paritaria del Sector. Estos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:
- La aplicación concreta en el sector de acuerdos interfederales.
  - Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

Las materias reguladas en los Acuerdos Sectoriales tendrán la misma prioridad aplicativa que corresponda de acuerdo con los criterios determinados en el artículo 13 del presente Convenio.

- c) Convenios Colectivos Provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma y de ámbito inferior: serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias de su respectivo ámbito de negociación así como aplicar en él los contenidos del presente Convenio general y, en su caso, de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

## **Artículo 12.- Articulación de la negociación colectiva.**

1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del E.T., así como en cumplimiento de lo previsto en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, se establecen los criterios en base a los que queda fijada la articulación de la negociación colectiva en el sector:
- a) Las materias contenidas en el presente Convenio general tendrán prioridad aplicativa sobre cualesquiera otras disposiciones, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación. En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión.
- b) En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio general tendrá carácter de norma exclusiva, en atención a su singular naturaleza. A estos efectos se enumeran a continuación las materias que no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando como aspectos reservados de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal la totalidad de artículos comprendidos en el correspondiente Libro, Título y Capítulo siguientes:
- Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías: Libro Primero, Título Preliminar, Capítulo I, artículos 3 al 10.
  - Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro Primero, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17.

- Condiciones generales de prestación de trabajo: Libro Primero, Título I, Capítulos I al XII, artículos 18 al 107.
- Contratación: Libro Primero, Título I, Capítulo II, artículos 22 al 27.
- Subcontratación: Libro Primero, Título I, Capítulo II, artículo 28.
- Subrogación: Libro Primero, Título I, Capítulo II, artículo 29 y la disposición adicional cuarta.
- Clasificación profesional, grupos y áreas funcionales: Libro Primero, Título I, Capítulo III, artículo 30.
- Productividad y/o tablas de rendimientos de alcance nacional: Libro Primero, Título I, Capítulo V, artículos 39 al 47.
- Conceptos, estructura y cuantía de las percepciones económicas e incrementos, tanto las salariales como las no salariales, salvo las percepciones no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio: Libro Primero, Título I, Capítulo VII, artículos 49 al 70.
- Modificaciones de las condiciones de trabajo: Libro Primero, Título I, Capítulo VII y VIII, artículos 49 al 77.
- Régimen de indemnizaciones: Libro Primero, Título I, Capítulo VII, artículo 69.
- Jornada anual y descansos: Libro Primero, Título I, Capítulo VIII, artículos 71 a 75.
- Vacaciones anuales, licencias y permisos: Libro Primero, Título I, Capítulo VIII, artículos 76 y 77.
- Movilidad funcional y geográfica: Libro Primero, Título I, Capítulo IX y X, artículos 78 al 92.
- Suspensión, extinción de la relación laboral: Libro Primero, Título I, Capítulo XI, artículos 93 al 99.
- Jubilación: Libro Primero, Título I, Capítulo XI, artículo 100.
- Condiciones básicas del régimen disciplinario: Libro Primero, Título I, Capítulo XII, artículos 101 al 107.
- Órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa: Libro Primero, Título II, artículos 108 al 110.
- Cuota a la Fundación Laboral de la Construcción: Libro Primero, Título V, artículo 119.

- Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción: Libro Segundo, Título I, Capítulos I al V, artículos 121 al 137.
  - Información y formación en seguridad y salud: Libro Segundo, Título III, Capítulos I al III, artículos 138 al 153.
  - Acreditación de la formación y Tarjeta Profesional de la Construcción: Libro Segundo, Título III, Capítulo IV, Secciones primera a cuarta, artículos 154 al 166.
  - Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo: Libro Segundo, Títulos IV, Capítulos I al VII y Título IV, artículos 167 al 239.
  - Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción: Libro Tercero, artículo 240.
  - Disposiciones transitorias primera a tercera, y disposiciones adicionales primera a octava.
2. Las representaciones sindicales y empresariales firmantes expresan su voluntad de que el presente Convenio general constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción. A tal fin establecen que los ámbitos inferiores al estatal se deberán remitir al presente Convenio general en todas las materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio en el caso de que se alcancen convenios o acuerdos de ámbito inferior, conformes a los términos y requisitos del artículo 84.2 del E.T. y todo ello dado el carácter de norma prevalente dotada de prioridad aplicativa absoluta que las partes le confieren al presente Convenio general.
3. De acuerdo con el artículo 84.3 del E.T. las partes firmantes establecen que en el ámbito de una Comunidad Autónoma no se podrán negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el presente Convenio de ámbito estatal.
4. En lo que respecta a la negociación colectiva de ámbito provincial o, en su caso, autonómico son materias específicas de esta concertación colectiva las siguientes:
- a. El contenido obligatorio de los convenios.
  - b. La concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio.
  - c. La distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios.
  - d. Periodo de prueba.
  - e. Desarrollo del régimen disciplinario.
  - f. Concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el presente Convenio.

- g. Aplicar en su respectivo ámbito los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del presente Convenio.
  - h. Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
  - i. Cualesquiera otras materias remitidas por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.
5. Los Convenios de ámbito provincial o, en su caso, autonómicos serán prevalentes y por lo tanto gozarán 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.
6. Todo lo señalado en los apartados anteriores se establece sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.1 y 2 del E.T.

### **Artículo 13.- Reglas de concurrencia.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del E.T., los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando las siguientes reglas o principios:

- a) Principio de jerarquía: será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento, y específicamente en lo establecido en el artículo 84.2 del ET. En cualquier caso y sobre la base de lo establecido en el artículo 84.4 del E.T., resulta preferente para el Sector de la Construcción lo negociado en el ámbito estatal en el presente Convenio.

Los convenios colectivos de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, que estén en vigor cuando inicie su eficacia el presente Convenio general se entenderán automáticamente acogidos a las condiciones reguladas en el mismo, en virtud de la prioridad aplicativa del convenio sectorial estatal en los términos de lo dispuesto en el artículo 12.1 del presente Convenio.

- b) Principios de complementariedad y subsidiariedad: el presente Convenio general complementa los contenidos de los convenios colectivos de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.
- c) Principio de territorialidad: será de aplicación el convenio provincial o, en su caso, autonómico, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.



## **Capítulo III**

### **Inaplicación de condiciones de trabajo**

#### **Artículo 14.- Concepto.**

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

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

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

#### **Artículo 15.- Materias afectadas.**

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- 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) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

#### **Artículo 16.- Causas.**

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

ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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

### **Artículo 17.- Procedimiento.**

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

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

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VIII, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda

adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

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

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

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

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

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 120.

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

# **Título I**

## **Condiciones de prestación del trabajo**

### **Capítulo I**

#### **Condiciones generales de ingreso**

##### **Artículo 18.- Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias de la persona trabajadora.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los Contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.
3. Asimismo, la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de las personas trabajadoras, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato a la persona trabajadora.
4. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio general referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación de la persona trabajadora con esa categoría.

##### **Artículo 19.- Pruebas de aptitud.**

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. La persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometida a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

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

#### **Artículo 20.- Vigilancia y control de salud.**

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. Los reconocimientos médicos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para la persona trabajadora, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### **Artículo 21.- Período de prueba.**

1. Salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
  - a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.
  - b) Empleados:
    - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.
    - Niveles VI al X: dos meses.
    - Resto de personal: quince días naturales.

- c) Personal Operario:
  - Encargados y Capataces: un mes.
  - Resto de personal: quince días naturales.
- 2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
- 3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.
- 4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

## **Capítulo II Contratación**

### **Artículo 22.- Contratación.**

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 el presente Convenio– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

### **Artículo 23.- Contrato fijo de plantilla.**

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

contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

#### **Artículo 24.- Otras modalidades de contratación.**

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.
  - a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.
  - b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

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

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

- a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.



- c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.
- d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
- f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio general. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
- g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.
- h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos

permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

### 3. Contrato de formación en alternancia.

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

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. La persona tutora de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

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

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos

ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

60 % el primer año

75% el segundo año

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

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

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

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

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos

efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como

el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

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

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

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

## **Artículo 25.- 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 E.T., los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

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

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos

indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el E.T.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del presente convenio general, 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 7 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 26.- Contrato fijo-discontinuo.**

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

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

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

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

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 27.- Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.**

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

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del E.T.
2. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. Este llamamiento deberá indicar el nombre de la acción formativa, la fecha prevista de incorporación al puesto de trabajo, la fecha de inicio prevista de la acción formativa, la fecha prevista de finalización, la duración prevista y el centro de trabajo previsto.

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

- persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto,
- persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

3. De conformidad con el apartado 7 del indicado artículo 16 del E.T., para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.
4. De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del E.T., cuando esta contratación fija-discontinua a tiempo parcial se justifique por la celebración de contrata, 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.

#### **Artículo 28.- Subcontratación.**

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 69 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el presente Convenio.

#### **Artículo 29.- Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.**

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

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del

presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el vigente Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid.

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

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

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 aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido la persona trabajadora tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

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

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

- a) Personas trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.
- b) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

- c) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
  - d) Personas trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.
4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:
- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
  - b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales 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 todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
  - f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
  - 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 éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.
7. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.
8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.
9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.
10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las



condiciones del presente Convenio general se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2 del presente Convenio.

### **Capítulo III**

#### **Clasificación profesional**

##### **Artículo 30.- Clasificación profesional.**

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras del sector de la construcción en grupos profesionales.
2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.
3. En el anexo X del presente Convenio general se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.
4. En el anexo XI del presente Convenio general se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

### **Capítulo IV**

#### **Ordenación y prestación del trabajo**

##### **Artículo 31.- Ordenación del trabajo.**

1. La ordenación del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien ésta delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio general y demás normas aplicables.
2. La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

3. La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá respetar en todo momento la normativa de protección de datos, y en concreto el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.

En cualquier caso las medidas que se adopten deben ser proporcionales a la finalidad que tengan, respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral no se requiere consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente. Asimismo cuando estas medidas tengan carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.

### **Artículo 32.- Prestación del trabajo y obligaciones específicas.**

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las Leyes, el presente Convenio, los convenios de ámbito inferior, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.
2. Normalmente sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá la persona trabajadora prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.
3. La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana de la persona trabajadora, así como tener en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.
4. La persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de ella dependa.
5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización de la empresa o de quienes la representen, la utilización de máquinas,

herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar los medios de protección que les facilite a la empresa en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el Libro II del presente Convenio.

### **Artículo 33.- Trabajo «a tiempo».**

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, al que se hace referencia en el artículo 42 del presente Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de comunidad autónoma, del sector.

### **Artículo 34.- Sistemas científicos o de «trabajo medido».**

1. En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que éste sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.
2. En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.
3. Si durante el período de adaptación la persona trabajadora alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.
4. Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.
5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.4.d) del E.T., deberán emitir éstos en el plazo de quince días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

**Artículo 35.- Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.**

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.
2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si la persona trabajadora termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del E.T. y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.
4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.
5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo la persona trabajadora no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable más un 25 por 100.
6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5.f) del E.T., deberá solicitarse, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

### **Artículo 36.- Discreción profesional.**

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, la persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

### **Artículo 37.- Deberes de la empresa.**

En relación con la prestación de trabajo, la empresa está obligada a facilitar a las personas trabajadoras cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, tal y como se establece en el Libro Segundo del presente Convenio, y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras establecidos en el artículo 4 del E.T.

### **Artículo 38.- Reclamaciones de las personas trabajadoras.**

Sin perjuicio del derecho que asiste a las personas trabajadoras de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presten servicio, a través de sus representantes legales o sus superiores.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

## **Capítulo V Productividad y tablas de rendimientos**

### **Artículo 39.- La productividad como bien jurídicamente protegido.**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido cuya mejora constituye un deber básico de las personas trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de éstas con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

### **Artículo 40.- Rendimiento en los sistemas de «trabajo medido».**

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o de «trabajo medido», las normas de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar así como las tarifas retributivas aplicables en función de los mayores rendimientos que, en su caso, se consigan, elaboradas de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

#### **Artículo 41.- Rendimiento en los sistemas de trabajo con prima o incentivo.**

En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, elaboradas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

#### **Artículo 42.- Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo».**

1. Como se dispone en el artículo 33 del presente Convenio, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.
2. En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial del convenio colectivo provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma aplicable, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que la persona trabajadora alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

#### **Artículo 43.- Establecimiento de tablas de rendimiento.**

1. En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, cuyos rendimientos se presten con mayor facilidad a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión Sectorial de Productividad que en el mismo se crea y de la Comisión Negociadora se irán incorporando como Anexo al presente Convenio.
2. Después de la publicación del presente Convenio general podrá acordarse a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión, de acuerdo con la Comisión Sectorial de Productividad, que dictará las oportunas normas de homogeneización y aprobará, en su caso, el tratamiento diferencial que resulte justificado, todo ello en el supuesto de que las unidades correspondientes no vengán recogidas en el Anexo oportuno del presente Convenio. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del E.T.
3. En relación con los rendimientos normales, la Comisión Sectorial de Productividad podrá autorizar las adaptaciones que se le propongan a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma, y que entiendan estén justificadas.

#### **Artículo 44.- Tablas de rendimientos y retribuciones.**

1. La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del convenio colectivo provincial o, en su caso, de comunidad autónoma correspondiente, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.
2. Será considerada disminución voluntaria del rendimiento no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

#### **Artículo 45.- Revisión de tablas de rendimientos.**

Los rendimientos estipulados en las tablas sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Negociadora del presente Convenio, a propuesta no vinculante de la Comisión Sectorial de Productividad.

#### **Artículo 46.- Condiciones de aplicación.**

Las propias tablas de rendimientos establecerán sus condiciones de aplicación así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

#### **Artículo 47.- Verificación de su cumplimiento.**

La empresa podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas:

- a) A la persona trabajadora que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.
- b) Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por la persona trabajadora y la empresa o persona que la represente, y, en caso de negativa de una de ellas, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.
- c) El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

## **Capítulo VI**

### **Promoción en el trabajo**

#### **Artículo 48.- Ascensos, procedimiento.**

1. El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por la empresa.
2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia de la persona trabajadora en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
  - a) Titulación adecuada.
  - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
  - c) Historial profesional.
  - d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
  - e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

## **Capítulo VII**

### **Percepciones económicas: conceptos y estructura**

#### **Artículo 49.- Percepciones económicas.**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario, otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.
2. Percepciones económicas salariales:
  - a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 42.2 del presente Convenio.
  - b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
    - Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.



- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
  - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
  - Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus personas trabajadoras.
  - Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.
3. Percepciones económicas no salariales:
- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y sus complementos.
  - b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo la persona trabajadora.
  - c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.
4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario de la persona trabajadora y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

**Artículo 50.- Estructura de las percepciones económicas en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos y de ámbitos inferiores.**

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes convenios del sector de la construcción, las partes signatarias del presente Convenio general consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que pueden formar parte de la tabla de percepciones económicas.
- a) Los conceptos son los siguientes:
    - Salario base.
    - Gratificaciones extraordinarias.
    - Pluses salariales.

- Pluses extrasalariales.
- b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.
  - c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.
  - d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados a la persona trabajadora por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.
2. Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas de cada convenio colectivo de ámbito inferior a éste en las siguientes proporciones.
- a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 por 100 y el 75 por 100 del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel. Aquellos convenios en los que la proporción de estos dos conceptos siga siendo superior al 75 por 100 del total anual, la mantendrán.
  - b) Los pluses extrasalariales, sumados, estarán comprendidos, entre el 5 por 100 y el 7 por 100 del total anual de las tablas del convenio, para cada categoría o nivel retributivo.
  - c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.
3. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de las personas trabajadoras las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

### **Artículo 51.- Devengo de las percepciones económicas.**

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, establezcan los convenios colectivos de ámbito inferior.
2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.
3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al

trabajo por los importes que fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
  - a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
  - b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.
5. En los diferentes convenios colectivos de ámbito inferior a éste se podrá establecer para cada categoría profesional y nivel la remuneración bruta anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos, y el precio de la hora ordinaria, conforme a lo establecido en el presente Convenio.

#### **Artículo 52.- Contribuciones empresariales al plan de pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción.**

1. Los importes de las contribuciones empresariales al plan de pensiones, a las que se refiere el artículo 56, apartado 2, del presente Convenio, deberán establecerse en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos, para cada uno de los niveles profesionales:
  - a) Los importes de los años 2022 y 2023, dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del plan de pensiones.
  - b) Los importes del año 2024, dentro del primer trimestre de dicho año.
  - c) Los importes, en su caso, de los años 2025 y siguientes, en cada uno de los años, dentro de los tres meses siguientes a que se fijen las contribuciones empresariales al plan de pensiones por el presente Convenio.
2. Si los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos no estableciesen los importes en los plazos establecidos en el apartado anterior, la Comisión Paritaria del presente Convenio general podrá, en función de lo dispuesto en su artículo 112.1.h), establecerlos para los respectivos ámbitos provinciales o, en su caso, autonómicos.
3. La contribución empresarial al plan de pensiones se hará constar en el recibo de salarios como percepción en especie, mientras tenga dicha consideración, debiendo figurar como un concepto diferenciado y claramente identificable.
4. Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación cuando la empresa no tuviese obligación de efectuar contribuciones al plan de pensiones.

#### **Artículo 53.- Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.**

1. La remuneración bruta anual mencionada en el artículo anterior comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$R.A. = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{Número de días efectivos de trabajo})] + \text{Vacaciones} + PJ + PN$  Siendo:

R.A. = Remuneración Anual

S.B. = Salario Base

P.S. = Pluses salariales

P.E. = Pluses extrasalariales

P.J. = Paga de junio

P.N. = Paga de Navidad

2. Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción para los años 2022, 2023 y 2024, para las personas trabajadoras a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir.

Los convenios provinciales deberán adaptar sus tablas salariales, a la siguiente tabla de remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales:

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Nivel XII:	17.919,57	18.457,16	18.964,73
Nivel XI:	18.188,36	18.734,01	19.249,19
Nivel X:	18.461,17	19.015,01	19.537,92
Nivel IX:	18.738,09	19.300,23	19.830,99
Nivel VIII:	19.019,16	19.589,73	20.128,45
Nivel VII:	19.304,42	19.883,56	20.430,36
Nivel VI:	19.593,99	20.181,81	20.736,81
Nivel V:	19.887,89	20.484,53	21.047,85
Nivel IV:	20.186,21	20.791,79	21.363,57
Nivel III:	20.488,99	21.103,66	21.684,01
Nivel II:	20.796,32	21.420,21	22.009,26

3. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias por las que atraviesa el sector y en algunas provincias especialmente deprimidas, los convenios provinciales que en sus tablas salariales y por todos los conceptos y cómputo anual se vean afectados por la presente remuneración mínima bruta anual fijada en el presente Convenio general adaptarán las mismas mediante los acuerdos pertinentes que se adopten en su ámbito.
4. Todo lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del E.T.

#### **Artículo 54.- Pago de las percepciones económicas.**

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán

mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

2. Las empresas deberán efectuar el abono de las percepciones, y en su caso de los anticipos a cuenta, antes referidos, exclusivamente por medio de transferencia bancaria.
3. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como el número de cuenta de una entidad bancaria o financiera en donde desea percibir sus percepciones, y en su caso los anticipos a cuenta, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior
4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2 las percepciones económicas no salariales y los finiquitos, a los que se refieren los artículos 49.3.c) y 99, respectivamente, del presente Convenio, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

#### **Artículo 55.- Incrementos económicos.**

1. Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024.
2. El importe de las dietas y medias dietas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86.6 del presente Convenio general se fijará en el marco de los respectivos convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos.
3. Las tablas salariales de los convenios provinciales 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.

Respecto de aquellas tablas salariales que llegadas dichas fechas no se hayan actualizado, podrá la Comisión Paritaria del presente Convenio, en función de lo dispuesto en su artículo 112.1.g), fijar la cuantía de las mismas para los respectivos ámbitos provinciales.

4. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024 , publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones

de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

#### **Artículo 56.- Plan de pensiones.**

1. Se acuerda la formalización a nivel estatal de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción, en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del presente Convenio, conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario.
2. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero al que se refiere el apartado anterior, será la siguiente:
  - a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
  - b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
  - c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
  - d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.
3. Las contribuciones correspondientes al año 2022, y a los meses del año 2023 anteriores a la integración del Plan en el Fondo de Pensiones, se ingresarán en la Entidad Depositaria dentro de los 90 días siguientes a la citada integración y a que se hayan cumplido los trámites y requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

#### **Artículo 57.- Absorción y compensación.**

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

2. A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.
3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

### **Artículo 58.- Antigüedad consolidada.**

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

- a) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada convenio de ámbito inferior.

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

### **Artículo 59.- 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 comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.
3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

#### **Artículo 60.- Gratificaciones extraordinarias.**

1. La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla de cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del E.T.

#### **Artículo 61.- Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.**

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



- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### **Artículo 62.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.**

1. A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.
2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.
4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.
5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio General tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.
6. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de las personas trabajadoras teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.

#### **Artículo 63.- Trabajos nocturnos.**

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
2. 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.
3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del periodo

nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1 por 100 del salario base de su categoría.

#### **Artículo 64.- Pluses extrasalariales.**

1. Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá establecer un plus extrasalarial de distancia y transporte, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en tabla anexa a cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente.
2. Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, se podrán establecer en los convenios de ámbito inferior para compensar los gastos originados a la persona trabajadora, dentro de los límites establecidos en el artículo 50.2.b) del presente Convenio.

#### **Artículo 65.- Corrección del absentismo.**

Las partes signatarias del presente Convenio general reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, se incluirán en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente cláusulas tendentes a la corrección del absentismo.

Al efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, se deberá incluir en los convenios colectivos la estipulación siguiente u otra análoga:

- Plus o prima de Asistencia y Actividad

El indicado plus o prima, cuando se pacte, se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia de la persona trabajadora.

Al determinarse este plus salarial en las tablas de cada convenio colectivo se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 50.2.c) del presente Convenio.

#### **Artículo 66.- 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.

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

#### **Artículo 67.- Límite de horas extraordinarias.**

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

#### **Artículo 68.- Retribución de las horas extraordinarias.**

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinarán, en tabla anexa, en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente.
2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

#### **Artículo 69.- Indemnizaciones.**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio:
  - a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
  - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.
  - c) 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 los

herederos legales de la persona trabajadora.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) del apartado 1 del presente artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

#### **Artículo 70.- Complemento en caso de hospitalización.**

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

### **Capítulo VIII Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 71.- Jornada.**

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio general será de 1.736 horas.
2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio general.
3. Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.
4. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial o, en su caso, autonómico aplicable.

5. Cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.
6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

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

7. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.
8. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario

laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, o con las propias personas trabajadoras, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

11. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del E.T. los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

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

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

## **Artículo 72- 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 73.- Turnos de trabajo.**

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del E.T.
2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada persona trabajadora no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.
3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del E.T. y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.
4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

### **Artículo 74.- Recuperación de horas no trabajadas.**

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a las personas trabajadoras afectadas y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

### **Artículo 74 bis.- Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.**

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

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

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

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.
2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:
  - a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada
  - b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria
  - c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria
  - d) Interrumpir la jornada diaria
  - e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo
  - f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria
  - g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria
3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurran dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y la realización de jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.
4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la



ampliación de horarios para la obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La postposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el período de jornada continuada establecida en los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de setenta y dos horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.
6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.
7. Cuando la AEMET emitiese un “aviso especial” o “excepcional”, en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.
8. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

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

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

10. Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en el presente Convenio general y, en su caso, en los convenios provinciales.
11. En el caso de que se produjeran cambios normativos que afectasen, total o parcialmente, al contenido del presente artículo, las partes firmantes del presente Convenio general se comprometen a realizar las adaptaciones a los mismos que resulten oportunas, debiéndose mantener, en todo caso, la finalidad, espíritu y objeto del mismo.

#### **Artículo 75.- Jornadas especiales.**

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

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

#### **Artículo 76.- Vacaciones.**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del E.T. que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
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 de los respectivos convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma.
9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del E.T.

### **Artículo 77.- 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:
  - a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
  - b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de personas trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
  - c) Un día, por matrimonio de hijo.
  - d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de personas trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
  - e) Dos días naturales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados 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 del presente artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

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

4. 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, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser ejercido por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.
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 aquélla.

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. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## **Capítulo IX**

### **Movilidad funcional**

#### **Artículo 78.- Cambio de puesto de trabajo.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus personas trabajadoras cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional del presente Convenio.

#### **Artículo 79.- Trabajos de nivel retributivo superior.**

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de un nivel retributivo superior al que tuviera reconocido, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de las personas trabajadoras, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de un nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el nivel retributivo asignado y el

de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de un grupo profesional superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

#### **Artículo 80.- Trabajos de nivel retributivo inferior.**

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel retributivo y función anterior, le corresponda.
2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todas las personas trabajadoras del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de un nivel retributivo superior a aquél por el que se le retribuye.

#### **Artículo 81.- Personal de capacidad disminuida.**

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por personas trabajadoras con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, las personas trabajadoras de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. La persona trabajadora que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

**Artículo 82.- Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.**

1. Cuando una persona trabajadora, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.
2. Si la persona trabajadora no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

## **Capítulo X Movilidad geográfica**

**Artículo 83.- Conceptos generales.**

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del E.T. y, por otra, de la competencia atribuida a la empresa en materia de ordenación del trabajo en el artículo 31 del presente Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de la persona trabajadora, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:
  - a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.
  - b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de



residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con la persona trabajadora desplazada.

3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:
  - a) Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas de la persona trabajadora en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.
  - b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.
  - c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.
4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita de la persona trabajadora, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

#### **Artículo 84.- Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento.**

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, la empresa deberá preavisar por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.
2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial de la persona trabajadora al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos la empresa facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de las personas trabajadoras.
3. No se requerirá preaviso cuando la persona trabajadora pueda pernoctar en su

residencia habitual. En los casos de urgente necesidad, el preaviso no podrá ser inferior a cinco días laborables, en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

4. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para la persona trabajadora, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

#### **Artículo 85.- Descanso.**

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta de la empresa.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones.

#### **Artículo 86.- Dietas.**

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
3. Cuando la empresa organice y coste la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.
4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los convenios colectivos de ámbito inferior.
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 87.- Locomoción.**

Serán de 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 de la persona trabajadora, ya abonándole la compensación correspondiente.

#### **Artículo 88.- Prioridad de permanencia.**

Tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de las personas trabajadoras, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

#### **Artículo 89.- Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.**

1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.
2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo provincial del lugar de llegada.
3. La persona trabajadora desplazada deberá facilitar, en cuanto de él dependa, cuantos trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

#### **Artículo 90.- Obras de larga extensión.**

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.
2. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en

sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, la persona trabajadora no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.
4. Cuando las citadas obras discurran por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias, será de aplicación, en su caso, la dieta del convenio colectivo del lugar de prestación efectiva de la actividad de la persona trabajadora. En el caso de que un determinado tajo o centro de trabajo se encuentre en el límite geográfico entre dos provincias, será de aplicación la del convenio colectivo correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

#### **Artículo 91.- Traslado de centro de trabajo.**

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a las personas trabajadoras afectadas, será facultad de la empresa, previo informe, en su caso, de los representantes legales de las personas trabajadoras, que deberán emitirlo en el plazo de quince días, a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión correspondiente.
2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el artículo 40.2 del E.T., y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en el presente Convenio.

#### **Artículo 92.- Residencia habitual.**

1. Se entenderá por residencia habitual de la persona trabajadora la que haya señalado ésta, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.
2. Los cambios de residencia habitual de la persona trabajadora que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por ésta a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones del presente Convenio general y demás normativa que sea de aplicación.
3. Los cambios de residencia habitual de la persona trabajadora, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

4. A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso a la persona trabajadora el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.
- b) Que se encuentre más próximo de la residencia habitual de la persona trabajadora que el centro de procedencia.

## **Capítulo XI**

### **Suspensión y extinción de la relación laboral**

#### **Artículo 93.- Causas y efectos de la suspensión.**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
  - a) Mutuo acuerdo de las partes.
  - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
  - c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.
  - d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
  - e) Ejercicio de cargo público representativo.
  - f) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
  - g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
  - h) Fuerza mayor temporal.

- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
  - j) Excedencia forzosa.
  - k) Ejercicio del derecho de huelga.
  - l) Cierre legal de la empresa.
  - m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
  3. Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

#### **Artículo 94.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.**

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:
  - a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
  - b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
  - c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
  - d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra y el contrato indefinido adscrito a obra, en el presente Convenio.
  - e) Paralización de la actividad de las personas trabajadoras en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllas o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.
  - f) En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 47.5 de E.T. en relación con el artículo 51.7 del E.T.

### **Artículo 95.- Excedencia forzosa.**

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.
2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa de la persona trabajadora, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

### **Artículo 96.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.**

1. La persona trabajadora con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La persona trabajadora en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.
2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos, de guarda con fines de adopción o de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente

con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

#### **Artículo 97.- Causas y efectos de la extinción.**

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el E.T. en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en presente Convenio general para el contrato fijo de obra, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fijo-discontinuo y otras modalidades de contratación.

#### **Artículo 98.- Ceses.**

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 el presente Convenio.
- d) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y en el presente 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 XVI del presente Convenio.



### **Artículo 99.- Finiquitos.**

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III del presente Convenio general y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

### **Artículo 100.- 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, una nueva persona 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 contrataciones 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 general 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 la representación legal de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.
7. Se prevé en el presente Convenio general 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.

## **Capítulo XII**

### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 101.- Criterios generales.**

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

#### **Artículo 102.- Clases de faltas.**

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

#### **Artículo 103.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o superiores.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- o) No realizar más de tres registros de jornada sin causa que lo justifique.

#### **Artículo 104.- Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o terceras personas.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otras personas trabajadoras.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la persona trabajadora o a sus compañeros/as.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceras personas.
- m) No advertir inmediatamente a sus superiores, a la empresa o a quien la represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

#### **Artículo 105.- Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceras personas, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.

- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### **Artículo 106.- Sanciones. Aplicación.**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
  - a) Faltas leves:
    - Amonestación verbal.
    - Amonestación por escrito.
  - b) Faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
  - c) Faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
    - Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el apartado 1, se tendrá en cuenta:
  - a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
  - b) La categoría profesional del mismo.
  - c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas

trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

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

#### **Artículo 107.- Otros efectos de las sanciones.**

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

## **Título II**

### **Representantes de las personas trabajadoras**

#### **Artículo 108.- Representación unitaria.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados/as de personal, en los términos regulados en el Título II del E.T. y en los siguientes apartados.

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del E.T., se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que la persona trabajadora haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

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



- c) Los/as representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.
- d) Aquellos convenios provinciales que, a la entrada en vigor del Convenio general del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

### **Artículo 109.- Representación sindical.**

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

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los/as delegados/as sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.
- c) Los convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de personas trabajadoras inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados/as sindicales.

### **Artículo 110.- Responsabilidad de los sindicatos.**

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

## **Título III Comisiones Mixtas**

### **Capítulo I Comisión Paritaria**

### **Artículo 111.- Comisión Paritaria.**

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán

designados por mitad por cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial, firmantes del presente Convenio en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

### **Artículo 112.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.**

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
  - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
  - b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
  - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
  - d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
  - e) Fijar, conforme a lo establecido en el artículo 53.2, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia del presente Convenio.
  - f) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IX y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo IX y ello a

fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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

- g) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos Convenios Provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.
  - h) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
  - i) Todas aquellas funciones que fuesen necesarias para el correcto funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción y, entre ellas, la de designar a los miembros de la Comisión de Control del mismo.
2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio general como las comprendidas en el número 1 del artículo 4 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:
- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
  - b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
  - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto

concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

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

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.
7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el E.T.

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

## **Capítulo II**

### **Comisión Sectorial de Productividad**

#### **Artículo 113.- Comisión Sectorial de Productividad.**

1. La Comisión Sectorial de Productividad tendrá su sede en Madrid, en los locales que la propia Comisión acuerde en cada momento.
2. Dicha Comisión estará formada por un máximo de 12 miembros, designados, la mitad por cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio, todos ellos con voz y voto. El/la Presidente/a y el/la Secretario/a serán designados/as, de entre los miembros, por ambas partes, de común acuerdo.
3. En los supuestos específicos que así lo requieran, caso por caso, y siempre que lo

apruebe la propia Comisión, se recabará la asistencia de especialistas o técnicos en las materias de que se trate.

#### **Artículo 114.- Funcionamiento y acuerdos.**

1. La propia Comisión Sectorial de Productividad se dotará de su reglamento de funcionamiento, en el que se establecerá que se deberá reunir con carácter ordinario, al menos, una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes o el/la Presidente/a, que convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates, otorgando y retirando la palabra, cuando lo estime oportuno.
2. Los acuerdos para su validez, requerirán en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial.

#### **Artículo 115.- Funciones.**

1. La Comisión Sectorial de Productividad será la encargada de elaborar y aprobar las tablas de rendimientos normales, que deberán formar parte del presente Convenio como uno de sus Anexos, cuando lo apruebe la Comisión Paritaria del Convenio, constituyendo un todo orgánico con él.
2. Dicha Comisión de Productividad tendrá también la misión de aprobar, en su caso, las tablas de rendimientos que sometan a su consideración las comisiones negociadoras de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de comunidad autónoma, o las nuevas unidades que pretendan incluir en las mismas o la revisión de las ya existentes, conforme a lo acordado en el artículo 43 del presente Convenio.

No obstante lo anterior y en tanto la Comisión Sectorial de Productividad no haya elaborado las tablas de rendimientos normales, los convenios de ámbito inferior podrán elaborar tablas de rendimientos propias.

Para la validez de estas tablas de rendimientos, de ámbito provincial o autonómico, se requerirá la previa aprobación de la Comisión Sectorial de Productividad y de la Comisión Negociadora del correspondiente convenio.

3. La citada Comisión tendrá, asimismo, la función de aprobar, en su caso, y siempre con el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, las adaptaciones de los rendimientos recogidos en el presente Convenio que le propongan las comisiones negociadoras de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de comunidad autónoma, cuando entiendan que se dan circunstancias o hechos diferenciales que lo justifiquen.
4. La Comisión Sectorial resolverá las dudas o consultas que se le planteen en relación con la aplicación de las tablas de rendimientos.

### **Capítulo III**

## **Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional**

#### **Artículo 116.- Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional.**

1. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional que estará integrada por hasta 12 miembros, designados, la mitad por la CNC y la otra mitad por los sindicatos firmantes del presente Convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, todos ellos con voz y voto.

Previo acuerdo en cada caso podrán participar en la comisión expertos en la materia de que se trate, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

- a) Duración y cese: los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, pudiendo cesar en su cargo por:
  - Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
  - Por renuncia o decisión personal.

En cualesquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria Sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

- b) Domicilio social: la Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, sita actualmente en calle Torrelaguna, 56 - 28027 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.
- c) En este domicilio existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza.
- d) La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario mensualmente y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaria permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, burofax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con al menos siete días de antelación a la fecha en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación

mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

La Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, cuatro de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito, mediante correo certificado o burofax.

- e) Adopción de acuerdos: las decisiones de esta Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, al menos, el voto favorable del 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.
2. La Comisión Paritaria Sectorial de formación tendrá, entre otras, las siguientes funciones:
- a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
  - b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:
    - Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
    - Orientación respecto a los colectivos de las personas trabajadoras preferentemente afectados por dichas acciones.
  - c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de las personas trabajadoras en ella así lo requieran.
  - d) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.
  - e) Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a la formación continua en el sector.
  - f) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

3. De los tiempos empleados en formación profesional para el empleo.

Para aquellas personas trabajadoras que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a las convocatorias de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo durante los años de vigencia del presente Convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción

será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante el Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción.
- b) Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10 por 100 de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) La persona trabajadora solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral se regirán por lo dispuesto en el mismo.

#### 4. Permisos individuales de formación.

A través de la negociación colectiva se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y su normativa de desarrollo– procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales y, por otra, la participación de los representantes de las personas trabajadoras en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa.

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los permisos individuales de formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de formación de los permisos individuales solicitados por sus personas trabajadoras.



5. Acciones complementarias y de acompañamiento.

Las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación han de ser el instrumento que permita los estudios necesarios para conocer con mayor profundidad la realidad del sector y con ello identificar las necesidades formativas del mismo, tanto en nuevas competencias profesionales como en aquellas en las que se detecten carencias.

Del mismo modo han de servir para mejorar la calidad y eficacia de la formación continua, incorporando las metodologías y herramientas más acordes con las características propias del sector, así como mediante el análisis de cualquier otro aspecto que las partes consideren de importancia para el desarrollo de la formación en el sector.

La Comisión Paritaria Sectorial establecerá las prioridades en cada convocatoria. En todo caso priorizará aquellos proyectos consensuados por las organizaciones que integran la Comisión Paritaria Sectorial.

## **Capítulo IV**

### **Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo**

#### **Artículo 117.- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La reglamentación de esta Comisión se incluye en el Título II del Libro Segundo del presente Convenio.

## **Título IV**

### **Igualdad de oportunidades**

#### **Artículo 118.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.
2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres

en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.
  - b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
  - c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
  - d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
  - e) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.
3. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

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

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

establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

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

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

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

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
5. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.
10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

## **Título V**

### **De la Fundación Laboral de la Construcción**

#### **Artículo 119.- Fundación Laboral de la Construcción.**

1. La Fundación Laboral de la Construcción (FLC) es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del Convenio General del Sector de la Construcción, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito del presente Convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.
2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.
3. La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias decidirá su integración en la Fundación Laboral de la Construcción manteniendo su autonomía, incluyendo la fijación de su cuota a su Fundación, hasta tanto se acuerde entre ambas su unificación formal, que requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

En los casos en que las personas trabajadoras contratadas en otras provincias sean desplazadas para realizar actividades en el Principado de Asturias, si la empresa está obligada a adscribirlos a un Código de Cuenta de Cotización del Principado de Asturias no se generará la obligación de cotizar por la persona trabajadora a la Fundación Laboral de la Construcción, estándose a lo que se establezca en el Convenio Colectivo del Principado de Asturias.

4. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción para los siguientes años, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social:
  - 2022..... 0,35
  - 2023..... 0,35

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

## **Título VI**

### **Solución extrajudicial de conflictos**

#### **Artículo 120.- Solución extrajudicial de conflictos.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (ASAC VI), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción, con el alcance previsto en el propio ASAC V o el que lo sustituya, en su caso.
2. Respecto a los sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, que precisen de adhesión como requisito para ser aplicables, las partes signatarias del presente Convenio manifiestan su compromiso de promover, en los ámbitos correspondientes, la adhesión de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, a los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

## **Libro Segundo**

### **Aspectos relativos a la Seguridad y salud en el sector de la construcción**

#### **Título I**

#### **Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción**

##### **Capítulo I**

##### **Disposiciones generales**

###### **Artículo 121.- Definición y denominación.**

1. El órgano específico es el órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y personas trabajadoras del sector.
2. El órgano específico se denomina “Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción” (OPPC).

###### **Artículo 122.- Funciones.**

Los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

- a) Seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- b) Organización y control de visitas a obras.
- c) Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentabilidad.
- d) Organización y desarrollo de una formación en prevención de riesgos laborales.
- e) Desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas, tanto a la sociedad en general, como a las empresas y las personas trabajadoras en particular.
- f) Elaboración de documentos informativos en materia de prevención de riesgos laborales.

- g) Cualquier otra que se apruebe por el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción y que esté relacionada con la prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 123.- Constitución y dependencia.**

1. El órgano específico se constituye y se estructura en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), con dependencia de sus órganos de gobierno.
2. Salvo en lo previsto en el presente Reglamento, el órgano específico se atenderá en toda su actuación a lo establecido en los estatutos de la FLC y a las instrucciones emanadas de su Patronato y Comisión Ejecutiva.

#### **Artículo 124.- Ámbitos territorial y funcional.**

Los ámbitos territorial y funcional de actuación del órgano específico son los de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

#### **Artículo 125.- Sede.**

La sede del órgano específico será la del domicilio social de la FLC y la de sus Consejos o Comisiones Territoriales, según el ámbito en el que actúe.

## **Capítulo II Miembros**

#### **Artículo 126.- Composición.**

1. El órgano específico está compuesto, paritariamente, por 8 miembros, 4 representantes empresariales y 4 de las centrales sindicales pertenecientes a las organizaciones firmantes del presente Convenio y está presidido por el Presidente/a de la FLC.
2. Para la ejecución de sus actividades en el ámbito autonómico, el órgano específico dispondrá de cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, y estará presidido por el Presidente/a del Consejo o de la Comisión Territorial de la FLC o persona en quien delegue.
3. Tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, el órgano específico estará asistido por un Secretario/a que será elegido de entre sus miembros.

### **Artículo 127.- Nombramientos.**

1. Los miembros del órgano específico serán designados por las organizaciones a quienes representan, tanto los pertenecientes al ámbito del Estado como del autonómico.
2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

### **Artículo 128.- Ceses.**

1. Los miembros del órgano específico cesarán en su cargo por:
  - a) Cumplimiento de su mandato.
  - b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
  - c) Renuncia expresa.
  - d) Fallecimiento.
2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro del órgano específico, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la FLC, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

## **Capítulo III Régimen interno**

### **Artículo 129.- Reuniones.**

1. Las reuniones ordinarias del órgano específico serán mensuales y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando lo estime el Presidente/a.

La convocatoria de las reuniones se hará por el Presidente/a por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del órgano específico requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse, por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten, en cualquier caso, con el voto



favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del órgano específico tendrán carácter reservado.

## **Capítulo IV**

### **Régimen económico**

#### **Artículo 130.- Financiación.**

El órgano específico se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De los fondos disponibles de la cuota empresarial a la FLC.
- c) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- d) De los remanentes que decida la Comisión Ejecutiva de la FLC procedentes de otras actividades.

#### **Artículo 131.- Presupuesto anual.**

El órgano específico presentará anualmente a la FLC su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global aportado por el Patronato desglosado por Comunidades Autónomas, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la Fundación, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

#### **Artículo 132.- Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del órgano específico.**

Las entidades que componen el órgano específico facturarán a la FLC, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, a los precios de los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

En ningún caso estas personas formarán parte de la plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción y únicamente el órgano podrá disponer de personas que se encuentren en comisión de servicio de la organización que les haya nombrado.

El OPPC, en sus actividades, estará asistido por los recursos humanos y materiales de la FLC, de acuerdo con lo establecido en el reglamento de actuación interna.

## **Capítulo V**

### **Desarrollo de las funciones**

#### **Artículo 133.- Seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.**

El órgano específico desarrollará las actividades que acuerde el Patronato de la FLC encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes graves y mortales que se produzcan en su ámbito de actuación.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentabilidad y los índices de incidencia y que servirán de base para el desarrollo de las funciones del órgano que se recogen en el artículo 122 de este Convenio.

#### **Artículo 134.- Organización y control de visitas a obras.**

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad laboral, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas, personas trabajadoras y de implantar la cultura de la prevención entre las personas trabajadoras y empresas, el órgano específico organizará una serie de visitas a obras de conformidad con los siguientes criterios.
2. Las visitas a obras se realizarán, previo acuerdo del órgano específico en su correspondiente ámbito, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de servicio de prevención propio.
3. Las visitas a las obras se realizarán por las personas que designe el órgano específico en su respectivo ámbito, a propuesta de las organizaciones que lo integran, respetando siempre el principio de paridad.
4. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para realizar las visitas a las obras recibirán de la FLC la formación específica necesaria determinada por el OPPC.

Las personas designadas para visitar las obras recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la FLC.

5. Para la realización de la visita se requerirá el consentimiento de la empresa a visitar.
6. De cada una de las visitas a obras se realizará el correspondiente informe, que será

entregado al Presidente/a del respectivo órgano específico en su respectivo ámbito autonómico y a la Dirección de la Obra.

El carácter reservado de toda la información comprende a las personas designadas para las visitas a las obras, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta del propio órgano específico, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso y así constará en el informe, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano.

7. En ningún caso las personas visitadoras deberán interferir en los trabajos y desarrollo de la actividad de la obra.
8. Trimestralmente, el órgano específico autonómico redactará un informe resumen de las actuaciones realizadas en su ámbito durante ese periodo de tiempo, que será remitido a sede central.
9. Anualmente, el órgano específico redactará y presentará a la FLC una Memoria explicativa de las actuaciones realizadas y los objetivos conseguidos referidos al ámbito estatal, para su inclusión en su Memoria anual.

#### **Artículo 135.- Formulación de propuestas de soluciones para la disminución de la accidentabilidad.**

Sobre la base de las estadísticas y estudios realizados por él mismo, el órgano específico podrá formular propuestas de soluciones tendentes a la disminución de la accidentabilidad. Estas propuestas se elevarán al Patronato de la FLC, que deberá aprobarlas en su caso.

#### **Artículo 136.- Formación en materia de prevención de riesgos laborales.**

Las actividades de formación a realizar por el órgano específico se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC.

#### **Artículo 137.- Elaboración de informes y estadísticas.**

La elaboración de los informes sobre accidentabilidad laboral y de estadísticas, previstos como funciones propias del órgano en el correspondiente artículo de este Título, se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC, con la información y datos suministrados por las comisiones autonómicas.

## **Título II**

### **Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo**

#### **Artículo 138.- Composición y funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por un máximo de 10 miembros, designados 5 por cada una de las partes, sindical y empresarial, firmantes del presente convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, tiene las siguientes funciones:

- a) Recabar del Ministerio de Trabajo y Economía Social o, en su caso, el ministerio que tenga atribuidas las competencias correspondientes en esta materia, y de los Gobiernos Autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.
- c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad y salud a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, mentalización, etc.
- d) Hacer propuestas acerca de las normas de ejecución y de los criterios de expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción a la FLC, así como respecto de los criterios de acreditación, convalidación y registro de los cursos impartidos; igualmente proponer la incorporación de otras materias a la tarjeta.
- e) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- f) Cuantas otras funciones acuerden la propia Comisión atribuirse encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial.

## **Título III**

### **Información y formación en seguridad y salud**

#### **Capítulo I**

##### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 139.- Principios generales.**

1. Los medios, procedimientos, materiales y acciones que se empleen y desarrollen en la FLC en materia seguridad y salud se dedicarán a difundir, coordinar y colaborar en métodos y procesos que faciliten el mejor y mayor cumplimiento de las Leyes y sus reglamentos por las empresas y personas trabajadoras del sector.
2. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción y, en concreto, con la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FLC le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en cada uno de los Consejos Territoriales.
3. Dadas las condiciones en que se encuentra el sector por sus específicas características, la FLC se debe dotar de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad.
4. Las acciones a elaborar estarán dirigidas prioritariamente a la empresa, por ser la figura fundamental en la implantación del sistema de gestión de la prevención y en la formación e información de las personas trabajadoras.

## **Capítulo II Información**

### **Artículo 140.- Información sectorial.**

La accidentabilidad en el sector de la construcción, que es motivo de una constante preocupación de todas las partes, hace necesario que la FLC desarrolle una actividad de información en los términos siguientes:

- a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Incidir en las actividades cuyos trabajos puedan ser de alto riesgo.
- c) Elaboración de un programa de estadísticas para el sector con el fin de proporcionar los datos de accidentabilidad y poder determinar las acciones a aplicar.
- d) Actividades de la FLC, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.
- e) A la vista de las anteriores campañas de información, se realizará un estudio por expertos respecto a la estrategia a emplear para fomentar una comunicación efectiva; en función de este trabajo se llevarán a cabo el diseño y la realización de planes y métodos de información que garanticen la captación y asimilación de los mensajes, así como la evolución y control de resultados.

## **Capítulo III Formación**

### **Sección Primera Disposiciones generales**

#### **Artículo 141.- Ciclos de formación.**

1. Los ciclos de formación de este Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales en construcción:
  - a) El primer ciclo, comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberá conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación

inicial impartida en el primer ciclo no exime a la empresa de su obligación de informar a las personas trabajadoras de los riesgos específicos del centro y del puesto de trabajo.

- b) El segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio. En consecuencia, se entiende que esta formación de segundo ciclo por puesto de trabajo u oficio comprende la inherente al primer ciclo o formación inicial.
  - c) En la formación de segundo ciclo por oficio se constata la existencia de una parte común y de otra específica a impartir a los trabajadores que realicen actividades multifunción y polivalentes.
  - d) Dentro de la formación de segundo ciclo, también se encuentra incluida la formación mínima en materia de prevención de riesgos laborales específica de alumnado de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional. En caso de formación en alternancia, esta formación de segundo ciclo se realizará con anterioridad al primer periodo del alumno/a en el centro de trabajo.
2. Asimismo, también se puede impartir la acción formativa preventiva de nivel básico específica para el sector de la construcción.
  3. Con carácter general, las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio general y que desarrollen su actividad en las obras de construcción, deberán disponer, al menos, de la formación inicial.
  4. Por su parte, las personas trabajadoras que realicen actividades correspondientes a alguno de los puestos de trabajo u oficios enumerados en el artículo 143.2 y 143.3, respectivamente, del presente Convenio, deberán cursar la formación que le corresponda en función del puesto de trabajo o el oficio u oficios que ejerzan.
  5. Dadas las particularidades de los trabajos que se realizan en las obras de construcción, resulta conveniente que en las acciones formativas correspondientes a la formación inicial, por puesto de trabajo y por oficio, se aborden aspectos de carácter práctico que refuercen los conocimientos teóricos en materia de seguridad y salud. De este modo, los contenidos de la formación serán más aplicables a la realidad de las tareas que se desempeñan en las obras. Estos contenidos deberán ser desarrollados por la Fundación Laboral de la Construcción.
  6. Según lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, tanto la formación de primer y segundo ciclo, como la formación de nivel básico, serán impartidas por la FLC, bien directamente o a través de las entidades o empresas que hayan obtenido la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con los requisitos establecidos en el correspondiente procedimiento recogido en el Anexo XIV del presente Convenio.

#### **Artículo 142.- Primer ciclo de formación o formación inicial.**

1. El primer ciclo de formación o formación inicial en prevención de riesgos laborales del sector de la construcción, es la acción formativa mínima en materia de prevención de riesgos laborales específica del sector de la construcción, destinada exclusivamente a las personas trabajadoras que presten sus servicios en las obras, cuyo objetivo principal es conseguir que adquieran los conocimientos necesarios para identificar, tanto los riesgos laborales más frecuentes que se producen en las distintas fases de ejecución de una obra, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminar o minimizar dichos riesgos.
2. Los contenidos formativos, así como el número de horas lectivas mínimas del primer ciclo de formación o formación inicial, se detallan en el Anexo XII, Apartado 1, del presente Convenio.
3. El primer ciclo de formación o formación inicial se impartirá, en su totalidad, en la modalidad presencial. Para la obtención de la aptitud por parte del alumno/a, será necesario que asista a la totalidad de la acción formativa.
4. La aptitud de la acción formativa estará supeditada a la superación de una prueba de evaluación de aptitud.
5. Esta formación inicial será la suficiente para todas aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos en obra que no tengan asociados riesgos especiales como, por ejemplo, vigilantes, personal de limpieza o suministradores.

#### **Artículo 143.- Segundo ciclo de formación en materia de prevención de riesgos laborales del sector de la construcción: formación por puesto de trabajo o por oficio.**

- 1) El segundo ciclo de formación en materia de prevención de riesgos laborales del sector de la construcción se configura por puesto de trabajo o por oficio.
- 2) La relación de puestos de trabajo es la siguiente:
  - Personal directivo de empresa.
  - Responsables de obra y técnicos de ejecución.
  - Mandos intermedios.
  - Delegados de prevención.
  - Administrativos.
- 3) La relación de oficios es la siguiente:
  - Albañilería.
  - Trabajos de demolición y rehabilitación.
  - Encofrados.
  - Ferrallado.
  - Revestimiento de yeso.



- Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.
  - Fontanería e instalaciones de climatización.
  - Revestimientos exteriores.
  - Pintura.
  - Solados y alicatados.
  - Operadores de aparatos elevadores.
  - Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
  - Operadores de equipos manuales.
  - Trabajos de aislamiento e impermeabilización.
  - Montaje de estructuras tubulares.
  - Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
  - Estabilización de explanadas y extendido de firmes.
  - Colocación de materiales de cubrición.
  - Conservación y explotación de carreteras.
  - Ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
  - Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones.
  - Construcción y mantenimiento de vías férreas.
  - Trabajos marítimos.
  - Trabajos de redes de abastecimiento y saneamiento y pocería.
  - Trabajos de montaje de prefabricados de hormigón en obra.
  - Operario de taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.
  - Trabajos de soldadura.
  - Montaje de escayola, placas de yeso laminado y asimilados.
  - Mantenimiento de maquinaria y vehículos.
  - Trabajos de arqueología.
  - Trabajos de fabricación y montaje de elementos prefabricados.
- 4) La formación de segundo ciclo también es la formación mínima en materia de prevención de riesgos laborales específica del alumnado de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional, y que se determinará en función de las tareas que vaya a realizar.
- 5) En la formación de segundo ciclo por oficio se constata la existencia de una parte común con una duración de 14 horas lectivas y de otra específica con una duración de 6 horas lectivas. En todo caso, la parte común debe impartirse con carácter previo a la parte específica.
- 6) Se podrán desarrollar acciones formativas específicas de 6 horas lectivas por oficio para aquellas personas trabajadoras que, previamente, hayan cursado una acción formativa completa de 20 horas lectivas de alguno de los oficios, dispongan de la formación de nivel básico de prevención en la construcción establecida en el artículo 147, o se les reconozca la convalidación de la formación de la parte común de 14 horas de acuerdo con lo estipulado en el Apartado 1 del Anexo XIII del presente Convenio.

- 7) Los contenidos formativos, así como el número de horas lectivas mínimas de la formación de segundo ciclo por puesto de trabajo o por oficio, se detallan en el Anexo XII, Apartado 2, del presente Convenio.
- 8) Las acciones formativas de segundo ciclo por puesto de trabajo o por oficio se impartirán, en su totalidad, en la modalidad presencial. Para la obtención de la aptitud por parte del alumno/a, será necesario que asista a la totalidad de la acción formativa.
- 9) Con independencia de lo señalado en el apartado 8 anterior, respecto a la modalidad de impartición, se establecen las siguientes excepciones:
  - a) Los contenidos formativos para personal directivo de empresa y personal administrativo podrán impartirse en la modalidad mixta presencia-teleformación.

Bajo esta modalidad, la parte presencial supondrá, como mínimo, el veinticinco por ciento (25 %) del total de las horas lectivas de la acción formativa.
  - b) No obstante, los contenidos formativos para personal directivo de empresa podrán impartirse exclusivamente en la modalidad de teleformación.

Bajo esta modalidad, el alumnado participante en estas acciones formativas podrá realizar las diferentes evaluaciones del mismo modo. En este caso, deberá quedar un registro de la formalización de las mismas.
  - c) Asimismo, los contenidos formativos para delegados/as de prevención podrán impartirse en la modalidad mixta presencia-teleformación.

Bajo esta modalidad, la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de 20 horas lectivas.
- 10) La aptitud de la acción formativa estará supeditada a la superación de una prueba de evaluación de aptitud.
- 11) Aquellas personas trabajadoras que ejecuten tareas correspondientes a puestos de trabajo u oficios no especificados en el presente Convenio general tendrán que realizar una formación acorde con los riesgos y medidas preventivas asociadas a dichas tareas, siguiendo una estructura similar a otros oficios desarrollados el Anexo XII, Apartado 2 del presente Convenio general para la formación de segundo ciclo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2. de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

## **Sección Segunda Formación para tareas específicas**

### **Artículo 144.- Formación de primeros auxilios.**

1. La formación de primeros auxilios es la formación necesaria para aquellas personas trabajadoras que tengan encomendadas, dentro de los equipos de emergencia, las tareas de primeros auxilios.
2. Los contenidos formativos, así como el número de horas lectivas mínimas de la formación de primeros auxilios, se detallan en el Anexo XII, Apartado 3, del presente Convenio.
3. La formación de primeros auxilios se impartirá, en su totalidad, en la modalidad presencial. Para la obtención de la aptitud por parte de estas personas, será necesario que asistan a la totalidad de la acción formativa.
4. La aptitud de la acción formativa estará supeditada a la superación de una prueba de evaluación de aptitud.

## **Sección Tercera Nivel básico de prevención en la construcción**

### **Artículo 145.- Nivel básico de prevención en la construcción.**

1. Los contenidos formativos, así como el número de horas lectivas mínimas del nivel básico de prevención en la construcción, se detallan en el Anexo XII, Apartado 4 del presente Convenio.
2. Estos contenidos formativos podrán impartirse en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación. En este último caso, la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de 20 horas lectivas. Para la obtención de la aptitud por parte del alumno/a, será necesario que asista a la totalidad de la parte presencial.
3. La aptitud de la acción formativa estará supeditada a la superación de una prueba de evaluación de aptitud.

## **Sección Cuarta Convalidación**

### **Artículo 146.- Formación impartida en base al presente Convenio**

En relación con las personas trabajadoras que hayan cursado la formación recogida en el

Anexo XII del presente Convenio, se debe tener en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el Anexo XIII, apartado 1 del mismo.

**Artículo 147.- Formación recogida en el Real Decreto 1161/2001, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, y formación indicada en la Guía técnica del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.**

En relación con las personas trabajadoras que hayan cursado formación conforme a lo señalado en el Real Decreto 39/1997 (modificado por el Real Decreto 337/2010), estén en posesión del título de “Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales”, de acuerdo con lo ordenado en el RD 1161/2001, o hayan recibido la formación de “Coordinador en materia de Seguridad y Salud” según lo indicado en la Guía técnica del Real Decreto 1627/1997, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el Anexo XIII, Apartado 2, del presente Convenio.

**Artículo 148.- Formación recogida en los ciclos formativos de formación profesional y certificados profesionales.**

1. Los nuevos ciclos de formación profesional de grado medio y superior de la familia de Edificación y Obra Civil cubren, entre todos, los módulos asociados a las unidades de competencia y de forma integrada la formación específica en materia de prevención de riesgos. En todos los títulos de grado medio y grado superior publicados hasta la fecha se incluye, además, un módulo profesional que capacita para desempeñar las funciones de nivel básico de prevención en construcción (NBPC).
2. Por otra parte, tanto la Formación Profesional Básica como los antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial enmarcados dentro de la familia de Edificación y Obra Civil, incorporan, bien sea explícitamente o de forma integrada, su correspondiente formación preventiva conforme a lo indicado en el presente Convenio.
3. Asimismo, en los nuevos certificados profesionales de la familia de Edificación y Obra Civil se explicita que la superación con evaluación positiva de la formación establecida en cada uno de ellos garantiza el nivel de conocimientos necesarios para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción. Igualmente, las nuevas cualificaciones de nivel 2 comprenden la unidad de competencia UC1360\_2 “Controlar a nivel básico riesgos en construcción”, que forma parte de los nuevos certificados profesionales del citado nivel, e incluso de nivel 3 en algunos casos.
4. En lo referente a los certificados profesionales y ciclos de formación profesional del resto de familias profesionales afines al sector de la construcción, también será posible reconocer, cuando corresponda, la formación en materia de prevención de riesgos laborales conforme a lo estipulado en el presente Convenio.
5. A la vista de lo expuesto en los apartados 1, 2, 3 y 4 anteriores, deben tenerse en cuenta

las tablas de convalidación que se muestran en el Anexo XIII, Apartado 3, del presente Convenio.

6. El Patronato de la FLC acordará la actualización, cuando así proceda, de dichas tablas de convalidación.

#### **Artículo 149.- Formación recogida en el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.**

1. En relación con las personas que hayan cursado la formación recogida en la Instrucción Técnica Complementaria 02.1.02 "Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo" (Orden ITC/1316/2008, de 7 de mayo, modificada por la Orden ITC/2699/2011, de 4 de octubre) del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el anexo XIII, apartado 4 del presente Convenio.
2. La formación detallada en la tabla del anexo XIII, apartado 4 del presente Convenio, deberá ser impartida de acuerdo con los requisitos establecidos en el mismo.

#### **Artículo 150.- Formación recogida en el Convenio Estatal del Sector del Metal.**

1. En relación con las personas que hayan cursado la formación recogida en el Anexo III del Convenio Estatal del Sector del Metal, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el Anexo XIII, apartado 5 del presente Convenio.
2. La formación detallada en la tabla del Anexo XIII, apartado 5 del presente Convenio, deberá ser impartida de acuerdo con los requisitos establecidos en el mismo.

#### **Artículo 151.- Formación recogida en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera.**

1. En relación con las personas que hayan cursado la formación recogida en el anexo IV del Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera, debe tenerse en cuenta la tabla de convalidación que se muestra en el anexo XIII, apartado 6 del presente Convenio.
2. La formación detallada en la tabla del anexo XIII, apartado 6 del presente Convenio, deberá ser impartida de acuerdo con los requisitos establecidos en el mismo.

#### **Artículo 152.- Formación impartida en títulos universitarios.**

En relación con las personas que estén en posesión de títulos universitarios en los que se imparta una formación en materia de prevención de riesgos laborales equivalente a la especificada en el presente Convenio, se procederá a su convalidación, según proceda en cada caso, mediante acuerdo del Patronato de la FLC.

## **Sección Quinta**

### **Formación de los recursos humanos de las empresas**

#### **Artículo 153.- Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas.**

1. A los efectos de la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas y conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, el cumplimiento del requisito de formación de los recursos humanos a que se refiere el artículo 4.2.a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, será acreditado por las empresas mediante certificación expedida por la Confederación Nacional de la Construcción o las entidades en que ésta delegue.
2. La certificación se referirá a la formación específica regulada en el presente Convenio impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por empresas o entidades con la formación preventiva homologada recibida por las personas trabajadoras de la empresa que presten servicios en obras de construcción y por aquellas personas que ejercen funciones de dirección en la misma.
3. La Confederación Nacional de la Construcción y la Fundación Laboral de la Construcción suscribirán el oportuno convenio que posibilite la gestión de este sistema de acreditación.

## **Capítulo IV**

### **Acreditación de la formación: Tarjeta Profesional de la Construcción**

#### **Sección Primera**

##### **Definición, funciones y beneficiarios**

#### **Artículo 154.- Definición.**

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica del sector recibida por una persona en materia de prevención de riesgos laborales, así como su categoría profesional y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente capítulo, se soporta en un formato físico según el modelo que figura en el Anexo IV del presente Convenio general y en un sistema informático que permite a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

#### **Artículo 155.- Acreditación de la formación.**

La Fundación Laboral de la Construcción establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida por las personas trabajadoras del sector. Dicho sistema deberá permitir a la persona trabajadora el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, a los efectos previstos en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de las personas trabajadoras de la empresa que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La Fundación Laboral de la Construcción garantizará, de acuerdo con la normativa vigente, la protección de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras que se incluyan en el sistema.

Teniendo en cuenta el tamaño del sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, de 18 de Octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 10.3), las partes consideran la TPC como una forma de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales por la persona trabajadora-y que queda a disposición del titular.

#### **Artículo 156.- Funciones.**

La Tarjeta Profesional de la Construcción tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar que su titular ha recibido al menos formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio general y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- b) Acreditar la categoría profesional de su titular y su experiencia en el sector.
- c) Acreditar que su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.
- d) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.
- e) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la Fundación Laboral de la Construcción.

En el momento de entrada en vigor del Plan de Pensiones y de la bolsa de empleo

de los contratos indefinidos fijos-discontinuos se añadirán a la TPC, entre otras, las siguientes funciones:

- a. Facilitar el acceso de su titular a la información de las cotizaciones a la Seguridad Social y de las aportaciones al Plan de Pensiones simplificado del Sector de la Construcción.
- b. Gestionar, en su caso, la pertenencia a la bolsa de empleo de las personas trabajadoras con contratos indefinidos fijos-discontinuos.

#### **Artículo 157.- Beneficiarios.**

1. Podrán solicitar la Tarjeta Profesional de la Construcción las personas trabajadoras en situación de alta, o en situación de incapacidad transitoria, que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción.
2. También podrán solicitar la Tarjeta las personas trabajadoras que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el período de sesenta meses inmediatamente anterior a la solicitud.
3. Asimismo, también podrá solicitar la Tarjeta el alumnado de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional de aquellas familias profesionales relacionadas con la construcción.
4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción podrá establecer la emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.
5. En todo caso será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, como mínimo, la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

### **Sección Segunda Solicitud y tramitación**

#### **Artículo 158.- Solicitud.**

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción así como en las entidades con las que la Fundación haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración para su tramitación.



### **Artículo 159.- Documentación.**

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que figura en el Anexo V del presente Convenio.
2. A la solicitud habrá de acompañarse, obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los noventa días inmediatamente anteriores a la solicitud y, al menos, uno de los siguientes documentos:
  - a) Certificado de empresa para la Fundación Laboral de la Construcción, expedido de acuerdo con el modelo que figura en el Anexo VI del presente Convenio.
  - b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.
  - c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.
  - d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.
3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido, al menos, la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, expedido por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad homologada según lo establecido en el presente capítulo. En el caso de que la formación que el solicitante pretende acreditar esté debidamente registrada en el sistema de homologación de acciones formativas, no será necesario aportar el original o la copia compulsada del diploma.
4. Con carácter opcional podrán aportarse los siguientes documentos:
  - a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, o, en su caso, los ministerios que tengan atribuidas las competencias correspondientes en esta materia, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitados.
  - b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la Fundación Laboral de la Construcción.
  - c) Certificados relativos a la existencia de aptitud en los reconocimientos médicos expedidos por la entidad que los realizó, en los que figure la declaración de aptitud, sin constancia, registro, certificación o expresión de su contenido, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.
  - d) Otros.

### **Artículo 160.- Resolución.**

El expediente de solicitud de la Tarjeta será resuelto por el/la Gerente del Consejo Territorial

de la Fundación Laboral de la Construcción correspondiente al domicilio del trabajador solicitante.

La resolución del expediente y la entrega, en su caso, de la Tarjeta a su titular se producirá en el plazo máximo de un mes contado desde que el solicitante haya aportado la documentación necesaria. Frente a la resolución del expediente cabrá reclamación ante el correspondiente Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en el plazo de quince días desde su notificación.

### **Artículo 161.- Caducidad y renovación.**

La Tarjeta Profesional de la Construcción caducará a los cinco años de su emisión.

Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el periodo de sesenta meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se registrará por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 159 del presente Convenio.

## **Sección Tercera Derechos y obligaciones del titular**

### **Artículo 162.- Derechos del titular.**

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establezcan en el Convenio General del Sector de la Construcción y en los acuerdos sectoriales nacionales.
2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, las cuales podrá solicitar en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción o a través del sistema informático que será accesible a través de internet mediante clave personal.
3. Asimismo tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

### **Artículo 163.- Obligaciones del titular.**

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción estará obligado a:

- a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.

- b) Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.
- c) Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

## **Sección Cuarta**

### **Homologación de acciones formativas**

#### **Artículo 164.- Requisitos.**

1. Podrán solicitar la homologación de las acciones formativas que tengan previsto impartir, las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio general que dispongan de organización preventiva propia.
2. Las entidades que proyecten homologar dichas acciones formativas por la Fundación Laboral de la Construcción para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III del Título III del Libro II del presente Convenio, deberán reunir los siguientes requisitos:
  - a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo la actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos/as que proyecten formar, según las necesidades concretas.
  - b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por el Real Decreto 337/2010), y el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.
  - c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la Fundación Laboral de la Construcción, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.
  - d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la Fundación Laboral de la Construcción, en particular, respecto a horas lectivas, número máximo de alumnos/as por grupo, realización de pruebas de evaluación, y requisitos y características que deben reunir las plataformas e-learning que utilicen para la impartición de acciones formativas en la modalidad de teleformación.

- e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.
- f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el patronato de la Fundación Laboral de la Construcción.

### **Artículo 165.- Procedimiento.**

1. Las entidades interesadas en homologar las acciones formativas deberán presentar una solicitud a la Fundación Laboral de la Construcción. Junto con la citada solicitud entregarán una memoria explicativa de la actividad en la que deberán constar los siguientes datos:
  - a) Plan de actuación.
  - b) Ámbito territorial de actuación.
  - c) Programación anual, haciendo referencia al número de personas trabajadoras a las que se pretende formar.
  - d) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de la actividad formativa, indicando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con el sector de la construcción.
  - e) Sistema de evaluación interna de la calidad de la docencia a impartir.
  - f) Ubicación y detalle de las instalaciones (centros, locales, etc.).
  - g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.
2. Evaluada la memoria explicativa, la Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción resolverá la solicitud en el plazo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.
3. En cualquier momento del expediente la Fundación Laboral de la Construcción podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de deficiencias. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el párrafo anterior. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, la Comisión Ejecutiva podrá archivar el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.
4. La Fundación Laboral de la Construcción creará un registro en el que serán inscritas las entidades que lleven a cabo esta actividad formativa.

5. Las entidades con formación preventiva homologada deberán mantener las condiciones en las que se basó dicha homologación. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la Fundación Laboral de la Construcción.
6. La Fundación Laboral de la Construcción podrá verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de las acciones formativas homologadas.
7. En cualquier caso, la Fundación Laboral de la Construcción se reserva el derecho a dejar sin efecto la referida homologación, cuando se observen situaciones contrarias a las condiciones que dieron lugar a su concesión.
8. Cuando se haya procedido a la retirada de la homologación de alguna entidad, la misma afectará también a aquellas entidades de las que, por razón de las personas que la rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión de otras entidades en las que hubiesen concurrido aquellas.

#### **Artículo 166.- Tramitación de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el ámbito territorial del Principado de Asturias.**

La tramitación de las solicitudes de Tarjeta Profesional de la Construcción que se produzcan en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias se realizará por la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias siguiendo el procedimiento establecido en la Sección 2.ª del Capítulo IV del Título III del Libro II del presente Convenio.

El órgano competente para la resolución del expediente de solicitud y el procedimiento para la incorporación de los datos al sistema serán los que se establezcan en el protocolo de actuación que a tal efecto acuerden la Fundación Laboral de la Construcción y la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias.

### **Título IV**

## **Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción**

### **Capítulo I Condiciones generales**

#### **Artículo 167.- Estabilidad y solidez de materiales y equipos.**

1. Deberá procurarse, de modo apropiado y seguro, la estabilidad de los materiales y equipos y, en general, de cualquier elemento que en desplazamientos pudiera afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

2. Deberá verificarse, igualmente, de manera apropiada la estabilidad y la solidez, especialmente después de cualquier modificación de la altura o de la profundidad del puesto de trabajo.
3. Los puestos de trabajo móviles o fijos situados por encima o por debajo del nivel del suelo deberán ser sólidos y estables teniendo en cuenta:
  - El número de personas trabajadoras que los ocupen.
  - Las cargas máximas que, en su caso, puedan tener que soportar, así como su distribución.
  - Los factores externos que pudieran afectarles.
4. Los encofrados, los soportes temporales y los apuntalamientos deberán proyectarse, calcularse, montarse y mantenerse de manera que puedan soportar sin riesgo las cargas a las que sean sometidos.
5. Las estructuras metálicas o de hormigón y sus elementos, los encofrados, las piezas prefabricadas pesadas o los soportes temporales y los apuntalamientos solo se podrán montar o desmontar bajo vigilancia, control y dirección del personal competente.
6. Deberán adoptarse las medidas necesarias para proteger a las personas trabajadoras contra los peligros derivados de la fragilidad o inestabilidad temporal de la obra.
7. El acceso a cualquier superficie que conste de materiales que no ofrezcan una resistencia suficiente solo se autorizará en caso de que se proporcionen equipos o medios apropiados para que el trabajo se realice de manera segura.

#### **Artículo 168.- Protección contra el riesgo de caídas de altura.**

1. Las plataformas, andamios y pasarelas, así como los desniveles, huecos y aberturas existentes en los pisos de las obras que supongan para las personas trabajadoras un riesgo de caída de altura superior a 2 metros, se protegerán mediante barandillas u otro sistema de protección colectiva de seguridad equivalente.
2. Los trabajos en altura sólo podrán efectuarse, en principio, con la ayuda de equipos concebidos para tal fin o utilizando medios de protección colectiva, tales como barandillas, plataformas o redes de seguridad. Si por la naturaleza del trabajo ello no fuera posible, deberá disponerse de medios de acceso seguros y utilizarse sistemas anticaídas u otros medios de protección equivalente.
3. En los trabajos en tejados deberán adoptarse las medidas de protección colectiva que sean necesarias, en atención a la altura, inclinación o posible carácter o estado resbaladizo, para evitar la caída de personas, herramientas o materiales. Asimismo, cuando haya que trabajar sobre o cerca de superficies frágiles, se deberán tomar las medidas preventivas adecuadas para evitar que las personas trabajadoras las pisen inadvertidamente o caigan a través suyo.

4. Para evitar las caídas durante la realización de los trabajos de reparación y mantenimiento de cubiertas, antenas, pararrayos, instalaciones, etc., se dispondrán las medidas de protección necesarias en cada caso, tales como: escalas y pasarelas de acceso seguro entre las diferentes zonas de la cubierta, pasillos técnicos (pasarelas de tránsito), petos perimetrales, sistemas de protección de borde anclados o contrapesados, sistemas de protección colectiva para prevenir la caída a través de los elementos frágiles (ejemplo: lucernarios, claraboyas), sistemas anticaídas, etc.
5. Cuando por la naturaleza del trabajo a realizar sobre cualquier elemento que requiera de trabajos temporales en altura y no fuera posible utilizar medios de protección colectiva, deberá disponerse de medios de acceso seguros y sistema anticaídas u otros dispositivos de protección equivalente.

#### **Artículo 169.- Vías de circulación.**

1. Las vías de circulación, incluidas las escaleras, las escalas fijas y los muelles y rampas de carga, deberán estar calculados, situados, acondicionados y preparados para su uso de manera que se puedan utilizar fácilmente, con toda seguridad y conforme al uso al que se les haya destinado y de forma que las personas trabajadoras situadas en las proximidades de estas vías de circulación no corran riesgo alguno.
2. Las plataformas de trabajo, las pasarelas y las escaleras de comunicación deberán construirse, protegerse y utilizarse de forma que se evite que las personas caigan o estén expuestas a caídas de objetos. Sus medidas se ajustarán al número de personas que deban utilizarlas.
3. El piso de las plataformas de paso, así como de las pasarelas deberá estar conformado por materiales sólidos de una anchura mínima total libre de 60 centímetros, de forma que resulte garantizada la seguridad del personal que transite por ellas.

#### **Artículo 170.- Protección contra el riesgo de caídas de objetos.**

1. Las personas trabajadoras deberán estar protegidas contra la caída de objetos o materiales; para ello se utilizarán, siempre que sea técnicamente posible, medidas de protección colectiva.
2. Cuando haya riesgo de caída de objetos, se establecerán pasos cubiertos o se impedirá el acceso a las zonas peligrosas.
3. Los materiales acopiados, equipos y herramientas de trabajo deberán colocarse o almacenarse en superficies estabilizadas de forma que se evite su desplome, caída, vuelco o desprendimiento del terreno adyacente.

### **Artículo 171.- Iluminación.**

1. Los lugares de trabajo, los locales interiores y las vías de circulación en la obra deberán disponer, en la medida de lo posible, de suficiente luz natural, complementada con luz artificial cuando no sea suficiente. En su caso, se utilizarán puntos de iluminación portátiles con protección antichoques. El color utilizado para la iluminación artificial no podrá alterar o influir en la percepción de las señales o paneles de señalización.
2. Las instalaciones de iluminación de los locales, de los puestos de trabajo y de las vías de circulación deberán estar colocadas de tal manera que el tipo de iluminación previsto no suponga riesgo de accidente para las personas trabajadoras.
3. Los locales, los lugares de trabajo y las vías de circulación en los que las personas trabajadoras estén particularmente expuestas a riesgos en caso de avería de la iluminación artificial, deberán poseer una iluminación de seguridad de intensidad suficiente.

### **Artículo 172.- Factores atmosféricos.**

Deberá protegerse a las personas trabajadoras contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical se podrán proponer horarios distintos que permitan evitar las horas de mayor insolación.

Asimismo, se pondrá a disposición en las obras de cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.

Se habilitará una zona de sombra con agua potable para poder hidratarse.

Se habilitarán áreas de descanso protegidas del sol.

### **Artículo 173.- Detección y lucha contra incendios.**

Según las características de la obra y según las dimensiones y el uso de los locales existentes, los equipos de trabajo presentes, las características físicas y químicas de las sustancias o materiales que se hallen presentes, así como el número máximo de personas que puedan hallarse en ellos, se deberá prever en el plan de seguridad y salud en un número suficiente de dispositivos apropiados para la lucha contra incendios.

Los dispositivos deberán verificarse y mantenerse con regularidad.

En relación con los equipos de protección activa contra incendios, estos se ajustarán a su reglamentación específica a través del Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.



#### **Artículo 174.- Exposición a riesgos particulares.**

1. Las personas trabajadoras no deberán estar expuestas a niveles nocivos de ruido o vibraciones, ni a agentes químicos peligrosos presentes en el ambiente, como gases, vapores, polvo, fibras, etc.
2. En el caso de que algunas personas trabajadoras deban penetrar en alguna zona cuya atmósfera pudiera contener sustancias tóxicas o nocivas, o no tener oxígeno en cantidad suficiente o ser inflamable, la atmósfera confinada deberá ser controlada y se deberán adoptar medidas adecuadas para prevenir cualquier peligro. Este tipo de actuaciones nunca podrán llevarse a cabo en solitario.
3. En ningún caso podrá exponerse a una persona trabajadora a una atmósfera confinada de alto riesgo. Deberá quedar al menos bajo vigilancia permanente desde el exterior y deberán tomarse todas las medidas y debidas precauciones para que se le pueda prestar auxilio eficaz e inmediato. Por lo que será especialmente relevante, en los trabajos desarrollados en espacios bajo atmosfera confinada, que se planifique y especifique, en el plan de seguridad y salud o en su caso en el Documento de Gestión Preventiva (obras sin proyecto), cuál va a ser la secuencia segura de acceso, desplazamiento y trabajos en el espacio bajo atmosfera confinada, así como la forma de proceder en el caso que se precise una evacuación y rescate.
4. Allí donde fuese necesario el uso de mascarillas se limitará su uso diario a un tiempo máximo de cuatro horas con tiempos de descanso intermedios.

## **Capítulo II Andamios**

### **Sección Primera Condiciones generales**

#### **Artículo 175.- Condiciones generales de utilización de los andamios.**

1. Todo andamio deberá cumplir, tanto las condiciones generales respecto a las características de los materiales, estabilidad, resistencia y los aspectos relacionados con la seguridad intrínseca, como las particulares referidas a la clase de andamio, especificadas en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.
2. Entre otras condiciones generales, así como aspectos de seguridad estructural, de montaje y utilización, cabe citar las siguientes:
  - a) Los andamios deberán ser instalados y utilizados de forma que no puedan caer,

volcar o desplazarse de forma incontrolada, poniendo en peligro la seguridad de las personas trabajadoras.

- b) Los andamios deberán tener la resistencia y los elementos necesarios de apoyo o sujeción, o ambos, para que su utilización en las condiciones para las que han sido diseñados no suponga un riesgo de caída por rotura o desplazamiento.
- c) Los andamios y sus elementos deberán estar estabilizados por fijación o por otros medios. Los andamios cuya utilización prevista requiera que las personas trabajadoras se sitúen sobre ellos deberán disponer de los medios adecuados para garantizar que el acceso y permanencia en esos equipos no suponga un riesgo para su seguridad y salud.
- d) Los elementos de apoyo de un andamio deberán estar protegidos contra el riesgo de deslizamiento, ya sea mediante sujeción en la superficie de apoyo, ya sea mediante un dispositivo antideslizante, o bien mediante cualquier otra solución de eficacia equivalente, y la superficie portante deberá tener una capacidad suficiente. Se deberá garantizar la estabilidad del andamio. Deberá impedirse mediante dispositivos adecuados el desplazamiento inesperado de los andamios móviles cuando se están realizando trabajos en altura.
- e) En particular, cuando exista un riesgo de caída de altura de más de 2 metros, los andamios deberán disponer de barandillas o de cualquier otro sistema de protección colectiva que proporcione una seguridad equivalente. Las barandillas deberán ser resistentes, de una altura mínima de 90 centímetros y de una protección intermedia y de un rodapié. Resultan aconsejables las barandillas de 1 metro de altura.
- f) Los dispositivos de protección colectiva contra caídas del andamio sólo podrán interrumpirse en los puntos de acceso a una escalera o a una escalera de mano.
- g) Cuando el acceso al andamio o la ejecución de una tarea particular exija la retirada temporal de un dispositivo de protección colectiva contra caídas, deberán preverse medidas compensatorias y eficaces de seguridad, que se especificarán en la planificación de la actividad preventiva. No podrá ejecutarse el trabajo sin la adopción previa de dichas medidas. Una vez concluido este trabajo particular, ya sea de forma definitiva o temporal, se volverán a colocar en su lugar los dispositivos de protección colectiva contra caídas.
- h) A fin de evitar caídas entre los andamios y los paramentos de la obra en ejecución, deberán colocarse tablonos o chapados, según la índole de los elementos a emplear en los trabajos, cuajando los espacios que queden libres entre los citados paramentos y el andamiaje -situados en el nivel inmediatamente inferior a aquel en que se lleve a efecto el trabajo- sin que en ningún caso pueda exceder la distancia entre este tope y el nivel del trabajo de 1,80 metros.
- i) Las plataformas que formen el piso del andamio se dispondrán de modo que no

puedan moverse ni dar lugar al basculamiento, deslizamiento o cualquier otro movimiento que pueda suponer la inestabilidad de las mismas. La anchura será la precisa para la segura circulación de las personas trabajadoras y el adecuado almacenamiento de los útiles, herramientas y materiales imprescindibles para el trabajo a realizar, precisándose en cualquier caso una anchura mínima de 60 cm.

- j) Las dimensiones, la forma y la disposición de las plataformas de un andamio deberán ser apropiadas para el tipo de trabajo que se va a realizar, ser adecuadas a las cargas que hayan de soportar y permitir que se trabaje y circule en ellas con seguridad. Las plataformas de los andamios se montarán de tal forma que sus componentes no se desplacen en una utilización normal de ellos. No deberá existir ningún vacío peligroso entre los componentes de las plataformas y los dispositivos verticales de protección colectiva contra caídas.
- k) El piso de las plataformas de trabajo de los andamios y de las pasarelas deberá estar conformado por materiales sólidos de una anchura mínima total de 60 centímetros, de superficie antideslizante, de forma que resulte garantizada la seguridad del personal que se sitúe o transite sobre las mismas.
- l) Sobre las plataformas de trabajo de los andamios no se almacenarán más materiales que los necesarios para asegurar la continuidad del trabajo. En ningún caso, se sobrepasarán las especificaciones que, al respecto, se establezcan por el fabricante del andamio. Al concluir la jornada laboral, se procurará que sobre las mencionadas plataformas no queden depositados materiales o herramientas.
- m) El acceso a las plataformas de los andamios deberá realizarse a través de módulos de escaleras de servicio adosadas a los laterales, o bien estando las mismas integradas en el propio andamio. Las trampillas para acceder a los distintos niveles permanecerán en posición cerrada. En ningún caso está permitido trepar por los travesaños de la estructura del andamio. Sólo podrá accederse a las plataformas desde elementos de la propia obra -por medio de pasarelas debidamente protegidas- en aquellos casos en que ello esté debidamente justificado en el plan de seguridad y salud en el trabajo de la misma o, en su defecto, en la evaluación de riesgos.
- n) Antes de utilizar un andamio se comprobará que sus protecciones y condiciones de uso son las adecuadas y que su montaje y utilización no representa un peligro, tanto para las personas trabajadoras como para terceros.
- o) Los andamios no deberán utilizarse de forma, en operaciones o en condiciones contraindicadas o no previstas por el fabricante. Tampoco podrán utilizarse sin los elementos de protección indicados para la realización de la operación de que se trate. Los andamios sólo podrán utilizarse excepcionalmente de forma, o en operaciones o en condiciones no consideradas por el fabricante, si previamente se ha realizado una evaluación de los riesgos que ello conllevaría y se han tomado las medidas pertinentes para su eliminación o control.

- p) Los andamios dejarán de utilizarse si se producen deterioros por inclemencias atmosféricas, el transcurso del tiempo u otras circunstancias que comprometan la seguridad de su funcionamiento.

#### **Artículo 176.- Resistencia y estabilidad.**

Los andamios deberán proyectarse, montarse y mantenerse convenientemente de manera que se evite que se desplomen o se desplacen accidentalmente. Las plataformas de trabajo, las pasarelas y las escaleras de los andamios deberán construirse, dimensionarse, protegerse y utilizarse de forma que se evite que las personas caigan o estén expuestas a caídas de objetos.

A tal efecto, sus medidas se ajustarán al número de personas trabajadoras que vayan a utilizarlos.

Cuando no se disponga de la nota de cálculo del andamio elegido, o cuando las configuraciones estructurales previstas no estén contempladas en ella, deberá efectuarse un cálculo de resistencia y estabilidad, a menos que el andamio esté montado según una configuración tipo generalmente reconocida.

#### **Artículo 177.- Plan de montaje, de utilización y de desmontaje.**

1. En función de la complejidad del andamio elegido, deberá elaborarse un plan de montaje, de utilización y de desmontaje. Este plan deberá ser realizado por una persona con una formación universitaria que lo habilite para la realización de estas actividades.
2. Este plan podrá adoptar la forma de un plan de aplicación generalizada, completado con elementos correspondientes a los detalles específicos del andamio de que se trate.
3. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el plan de montaje, de utilización y de desmontaje será obligatorio en los siguientes tipos de andamios:
  - a) Plataformas suspendidas de nivel variable (de accionamiento manual o motorizado), instaladas temporalmente sobre un edificio o una estructura para tareas específicas, y plataformas elevadoras sobre mástil.
  - b) Andamios constituidos con elementos prefabricados apoyados sobre terreno natural, soleras de hormigón, forjados, voladizos u otros elementos cuya altura, desde el nivel inferior de apoyo hasta la coronación de la andamiada, exceda de 6 metros o dispongan de elementos horizontales que salven vuelos y distancias superiores entre apoyos de más de 8 metros. Se exceptúan los andamios de caballetes o borriquetas.
  - c) Andamios instalados en el exterior, sobre azoteas, cúpulas, tejados o estructuras superiores cuya distancia entre el nivel de apoyo y el nivel del terreno o del suelo

exceda de 24 metros de altura.

- d) Torres de acceso y torres de trabajo móviles en los que los trabajos se efectúen a más de 6 metros de altura desde el punto de operación hasta el suelo.
4. Sin embargo, cuando se trate de andamios que, a pesar de estar incluidos entre los anteriormente citados, dispongan del marcado “CE” (p. ej. plataformas suspendidas de nivel variable, plataformas eléctricas elevadoras sobre mástil), por serles de aplicación la Directiva europea que establece los requisitos en materia de comercialización, el citado plan podrá ser sustituido por las instrucciones específicas del fabricante, proveedor o suministrador, sobre el montaje, la utilización y el desmontaje de los equipos, salvo que estas operaciones se realicen de forma o en condiciones o circunstancias no previstas en dichas instrucciones.

En el caso de aquellos tipos de andamios normalizados que no les es de aplicación el marcado “CE” por no existir una Directiva europea que establezca los requisitos en materia de comercialización, pero a pesar de ello, sus fabricantes se han sometido a la realización de una evaluación de conformidad y cuentan con el correspondiente informe de evaluación satisfactoria y/o certificación de producto llevados a cabo por un organismo, entidad, o persona con la competencia técnica reconocida para llevar a cabo dicha evaluación, mientras no se establezca la exigencia de marcado “CE”, se aplicará la posible sustitución del plan por las instrucciones del fabricante, siempre que el andamio se monte según la configuración tipo para el cual ha sido evaluado y viene debidamente establecido en el manual de instrucciones y para las operaciones y usos indicados por el mismo.

#### **Artículo 178.- Montaje, supervisión y formación de los montadores.**

1. Los andamios sólo podrán ser montados, desmontados o modificados sustancialmente bajo la dirección de una persona con una formación universitaria o profesional que lo habilite para ello y por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada y específica para las operaciones previstas conforme al Anexo II, apartado 4.3.7 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
2. Tanto los trabajadores afectados, como la persona que supervise, dispondrán del plan de montaje y desmontaje incluyendo cualquier instrucción que pudiera contener.
3. Cuando, de conformidad con el Real Decreto 1215/1997, no sea necesaria la elaboración de un plan de montaje, utilización y desmontaje, las operaciones previstas en este apartado podrán también ser dirigidas por una persona que disponga de una experiencia certificada por la empresa en esta materia de más de dos años y cuente con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.

### **Artículo 179.- Inspección de andamios.**

1. Los andamios deberán ser inspeccionados por una persona con una formación universitaria o profesional que lo habilite para ello:
  - a) Antes de su puesta en servicio.
  - b) A continuación, periódicamente.
  - c) Tras cualquier modificación, período de no utilización, exposición a la intemperie, sacudidas sísmicas, o cualquier otra circunstancia que hubiera podido afectar a su resistencia o a su estabilidad.
2. Cuando, de conformidad con el Real Decreto 1215/1997, no sea necesaria la elaboración de un plan de montaje, utilización y desmontaje, las operaciones previstas en este apartado podrán también ser dirigidas por una persona que disponga de una experiencia certificada por la empresa en esta materia de más de dos años y cuente con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.
3. Los resultados de las comprobaciones e inspecciones periódicas deberán documentarse y estar a disposición de la autoridad laboral.

## **Sección Segunda**

### **Normas específicas para determinados tipos de andamios**

### **Artículo 180.- Normas específicas para andamios tubulares de servicio de componentes prefabricados.**

1. Se consideran andamios metálicos tubulares de componentes prefabricados aquellos en los que todas o algunas de sus dimensiones son determinadas con antelación mediante uniones o dispositivos de unión fijos permanentemente sobre los componentes. Se componen de placa de sustentación (placa base y husillo), módulos, cruz de San Andrés y largueros o tubos de extremos, longitudinales y diagonales. Se complementan con plataformas, barandillas y escaleras de comunicación integradas.
2. En relación con estos andamios se establecen las siguientes condiciones particulares de seguridad:
  - a) Los andamios tubulares de servicio de componentes prefabricados deberán tener una evaluación de conformidad del producto, en todo caso, llevada a cabo por un organismo, entidad o persona con la competencia técnica reconocida para realizar dicha evaluación de conformidad. Esta evaluación de conformidad se realizará de acuerdo con su normativa técnica específica.

Los andamios tubulares de servicio de componentes prefabricados que no hayan obtenido una evaluación de conformidad satisfactoria de acuerdo con su normativa técnica específica, sólo podrán utilizarse para aquellos supuestos en los que el Real

Decreto 1215/1997, en su Anexo II apartado 4.3, no exige plan de montaje, de utilización y de desmontaje; esto es, para alturas no superiores a 6 metros y que además no superen los 8 metros de distancia entre apoyos y siempre que no estén situados sobre azoteas, cúpulas, tejados, estructuras superiores o balconadas a más de 24 metros desde el nivel del terreno o del suelo.

- b) En cualquier caso, los componentes y elementos que conforman el sistema de andamio en particular, dispondrán de las instrucciones de montaje y mantenimiento necesarias para su uso.
- c) Bajo ninguna circunstancia se permitirá al contratista o usuarios realizar cambios en el diseño inicial del andamio sin la autorización e intervención de la dirección facultativa o del coordinador en materia de seguridad y sin haber realizado el plan de montaje, utilización y desmontaje correspondiente.
- d) La estabilidad de los andamios tubulares deberá quedar garantizada en todo momento. El técnico que supervise la correcta ejecución de los trabajos de montaje y desmontaje del andamio dará las instrucciones precisas, tanto a los montadores/as, como a las personas trabajadoras que los utilizarán posteriormente, sobre las condiciones para ejecutar las tareas de manera adecuada.
- e) Para la ejecución de tareas sobre las plataformas de trabajo de los andamios tubulares de servicio constituidos por componentes prefabricados se exigen los siguientes requisitos mínimos:
  - Las plataformas de trabajo tendrán un ancho mínimo de 60 centímetros sin solución de continuidad al mismo nivel, teniendo garantizada la resistencia y estabilidad necesarias en relación con los trabajos a realizar sobre ellas.
  - Las plataformas de trabajo serán metálicas o de otro material resistente y antideslizante, contarán con dispositivos de enclavamiento que eviten su basculación accidental y tendrán marcada, de forma indeleble y visible, la carga máxima admisible.
  - Las plataformas de trabajo estarán protegidas por medio de una barandilla metálica de un mínimo de un metro de altura, barra intermedia y rodapié de altura mínima de 15 centímetros en todos los lados de su contorno, con excepción de los lados que disten de la fachada menos de 20 centímetros.
- f) El acceso a estas estructuras tubulares se hará siempre por medio de escaleras bien mediante módulos específicos adosados a los laterales, bien mediante escaleras integradas de comunicación entre las plataformas. Las trampillas de acceso a estas últimas estarán cerradas, cuando no respondan propiamente a esta finalidad. Solo en los casos que estén debidamente justificados en el plan de seguridad y salud en el trabajo de la obra o, en su defecto, en la evaluación de riesgos, el acceso desde el edificio podrá hacerse por medio de plataformas o pasarelas debidamente protegidas.

**Artículo 181.- Normas específicas para andamios tubulares torres de acceso y torres de trabajo móviles de componentes prefabricados.**

1. Con respecto a la comercialización de estos tipos de andamios, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, de Seguridad general de los productos, se considera que un andamio de este tipo es seguro cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que establezcan los requisitos de seguridad y salud.
2. En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también un andamio de este tipo es seguro cuando sea conforme a tales normas.
3. Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o esta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de este tipo de andamio, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:
  - Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
  - Normas UNE.
  - Códigos de buenas prácticas.
  - Estado actual de los conocimientos y de la técnica.
4. Por lo que refiere a la utilización de estos tipos de andamios, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

**Artículo 182.- Normas específicas para torres de acceso y torres de trabajo móviles de componentes prefabricados.**

1. Las torres de acceso y torres de trabajo móviles en las que sea necesario disponer de un plan de montaje, utilización y desmontaje, deberán tener una evaluación de conformidad del producto, en todo caso, llevada a cabo por un organismo, entidad o persona con la competencia técnica reconocida para realizar dicha evaluación. Esta evaluación de conformidad se realizará de acuerdo con su normativa técnica específica.
2. Para garantizar la estabilidad de las torres de acceso y de las torres de trabajo móviles su altura (desde el suelo a la última plataforma) no podrá exceder de 4 metros por cada metro del lado menor. En su caso, y no obstante lo anterior, deberán seguirse las instrucciones del fabricante (utilizar estabilizadores, aumentar el lado menor, etc.).
3. Las ruedas de las torres de trabajo móviles deberán disponer de un dispositivo de bloqueo de la rotación y de la traslación. Asimismo, deberá verificarse el correcto funcionamiento de los frenos. Estas torres sólo deben moverse manualmente sobre



suelo firme, sólido, nivelado y libre de obstáculos.

4. Para evitar el posible vuelco y/o inestabilidad estructural está prohibido desplazarlas con personal o materiales y herramientas sobre las mismas.
5. No está autorizado instalar poleas u otros dispositivos de elevación sobre estos tipos de andamio, a menos que los mismos hayan sido proyectados expresamente por el fabricante para dicha finalidad.
6. Está prohibido sobrecargar las plataformas horizontales de las torres de acceso y torres de trabajo móviles con una carga superior a la carga máxima de servicio para la cual ha sido diseñada, evaluada y especificada por el fabricante.
7. Las torres de acceso y torres de trabajo móviles no deben apoyarse, en ningún caso, sobre material ligero o de baja resistencia o estabilidad.
8. El acceso a las plataformas deberá realizarse por el interior a través de escaleras o escalas de peldaños integradas para tal fin en la estructura tubular.
9. Está prohibido saltar sobre las plataformas de trabajo y establecer puentes entre una torre de trabajo móvil y cualquier elemento fijo de la obra o del edificio.

**Artículo 183.- Normas específicas para plataformas elevadoras sobre mástil (andamios motorizados).**

1. Las plataformas elevadoras sobre mástil (andamios motorizados) incluidas en este apartado tienen la consideración de aparatos de elevación de personas. Por lo tanto, les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas y resulta exigible que dispongan del “marcado CE”, declaración “CE” de conformidad y manual de instrucciones.
2. Por lo que refiere a la utilización de estas plataformas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
3. Deben cumplirse, además de las contenidas en el manual de instrucciones del fabricante, entre otras, las siguientes normas de seguridad:
  - a) Deberá verificarse antes de su uso la resistencia y estabilidad de los puntos de apoyo y anclaje.
  - b) Estarán dotadas de protección frente al riesgo de contacto eléctrico indirecto y verificarse la ausencia de líneas eléctricas aéreas en el entorno.
  - c) Cuando dispongan de carriles para el movimiento y traslación longitudinal del

conjunto de la plataforma elevadora sobre mástil, deberán poseer una perfecta nivelación, cimentación y alineación, así como topes en sus extremos. Los traslados se realizarán con la plataforma desalojada de personas.

- d) Para prevenir el riesgo de caídas de objetos sobre terceros se balizará, señalizará y acotará la zona inferior del terreno, con el fin de impedir el paso bajo su perpendicular.
- e) La plataforma horizontal de trabajo no presentará ninguna discontinuidad ni carga adicional no prevista por el fabricante. No se debe superar el número máximo de usuarios indicados por el fabricante. En el caso que se precisen extensiones de plataforma, éstas, en todo caso pertenecerán al modelo particular de plataforma sobre mástil (andamio motorizado) y que han sido diseñadas y fabricadas específicamente a tales efectos. Se repartirán los materiales necesarios para la correcta continuidad de los trabajos a lo largo de dicha plataforma.
- f) Se revisarán periódicamente y no se utilizarán en condiciones meteorológicas adversas que superen lo previsto por el fabricante.
- g) Para prevenir el riesgo de caída a distinto nivel se verificará la existencia y correcta instalación de las barandillas (superior, intermedia y zócalo) en todo el contorno (perímetro) de la plataforma de trabajo y, del mismo modo, en el caso de que se estén empleando extensiones de plataforma. La altura de la barandilla superior será de, al menos, 110 cm con una barandilla intermedia a menos de 50 cm de la barandilla superior, y además de colocar un zócalo de 15 cm.

#### **Artículo 184.- Normas específicas para plataformas suspendidas de nivel variable de accionamiento manual o motorizado eléctrico (andamios colgados).**

1. Al igual que las plataformas incluidas en el artículo anterior, tienen la consideración de aparatos de elevación de personas, por lo tanto, les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas. En consecuencia, a estos equipos les resulta exigible que dispongan del “marcado CE”, declaración “CE” de conformidad y manual de instrucciones de acuerdo con dichas normas. La documentación técnica debe alcanzar a todos los elementos de las plataformas (pescantes, contrapesos, cables de sustentación, aparejos y mecanismos de izado y descenso, barquilla y componentes de seguridad). A aquellas plataformas que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el referido Real Decreto 1644/2008, deberán estar puestas en conformidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997.
2. Por lo que refiere a la utilización de estos tipos de plataformas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

3. Deberán tenerse en cuenta, además de las contenidas en el manual de instrucciones del fabricante, entre otras, las siguientes normas de seguridad:

- El suelo de las plataformas será resistente, antideslizante y debe quedar sujeto de tal forma que carezca de movimiento alguno, bien sea por deslizamiento o por basculación, y sólo pueda ser retirado por una acción voluntaria.
- La plataforma de trabajo estará dotada de barandilla y protección intermedia perimetral, así como rodapié instalado a lo largo de todo su perímetro. La altura de la barandilla no será inferior a 100 centímetros medidos desde su parte superior hasta el suelo de la citada plataforma de trabajo. La distancia entre la barandilla y la protección intermedia, y entre ésta y el zócalo no sobrepasará los 50 centímetros. El zócalo no debe tener una altura inferior a 15 centímetros y estará apoyado en el suelo de la plataforma.
- Queda expresamente prohibido comunicar entre sí dos plataformas mediante pasarelas superpuestas o instalar dicha pasarela entre las plataformas y cualquier otro elemento.
- Los accesos a las plataformas serán cómodos y seguros. Las puertas de acceso a las barquillas se abrirán hacia el interior de las mismas y estarán dotadas de un sistema de enclavamiento que impida su apertura, salvo en el caso de una acción voluntaria.
- La distancia entre el paramento y la cara delantera de las plataformas será inferior a 30 centímetros. Éstas dispondrán de un sistema de fijación o anclaje que impida su movimiento durante las operaciones de entrada y salida de las mismas.
- Los pescantes se montarán de tal forma que los cables trabajen totalmente perpendiculares al suelo y paralelos entre sí.
- Las plataformas se suspenderán de un mínimo de dos pescantes.
- No se acumularán materiales sobre las plataformas de trabajo. En ellas se situarán, exclusivamente, los elementos y utensilios indispensables y precisos para realizar el trabajo. En ningún caso se sobrepasará la carga máxima indicada por el fabricante.
- Durante la realización de las operaciones de ascenso y descenso se prestará especial atención al tiro uniforme de los cables de suspensión, con el fin de evitar saltos bruscos. Estos movimientos se ejecutarán con las plataformas descargadas de elementos y utensilios. Solo permanecerán sobre ellas las personas indispensables para llevar a efecto las mencionadas tareas.
- Los aparejos que hacen posible las maniobras de ascenso y descenso de la plataforma dispondrán, tanto de dispositivos de seguridad que impidan

descensos y rotaciones incontroladas, como de mecanismos interiores de guía para los cables.

- Los ganchos de sujeción de los cables a los pescantes estarán dotados de pestillo de seguridad.
- A estas plataformas se les acoplarán dispositivos secundarios que retengan las mismas en caso de rotura del cable de sustentación, tales como: un sistema de suspensión de doble cable de seguridad independiente de los cables de sustentación y dotado de un freno secundario, o un sistema de suspensión de cable único asociado a un dispositivo anticaídas capaz de inmovilizar las plataformas.
- Antes de su primera utilización, todo el conjunto será sometido a una prueba de carga bajo la supervisión de persona competente. Igualmente, con carácter diario y antes de su uso, se inspeccionarán los elementos sometidos a esfuerzo, los dispositivos de seguridad, etc. Periódicamente, se revisará todo el conjunto conforme a lo indicado en las instrucciones del fabricante. Todas estas revisiones quedarán documentadas.
- En todos los elementos y accesorios de elevación quedarán claramente identificadas sus características. En la plataforma de trabajo se reflejará la carga máxima y el número máximo de personas que pueden utilizarla.
- No se utilizarán en condiciones meteorológicas adversas que superen lo previsto por el fabricante.

#### **Artículo 185.- Normas específicas para andamios de borriquetas.**

1. Estarán constituidos por al menos dos componentes principales (dispositivos de apoyo) que aseguren la correcta fijación y sustentación de la/s plataforma/s horizontales de trabajo, así como la correcta transmisión de las cargas a los apoyos/placas de contacto contra el suelo, piso, solera, o terreno.
2. Se instalarán nivelados y no se apoyarán sobre materiales frágiles, tales como: ladrillos, bovedillas, etc.
3. Podrán emplearse andamios de borriquetas hasta 3 metros de altura. Cuando el riesgo de caída sea mayor de 2 metros, estarán estabilizados y se dispondrá de barandillas u otros sistemas de protección colectiva de seguridad equivalente.
4. En los trabajos sobre andamios de borriquetas situados en balcones, terrazas o en la proximidad de aberturas con riesgo de caída de más de 2 metros, se utilizarán medios de protección colectiva (sistemas provisionales de protección de borde, redes de seguridad, etc.).
5. Las plataformas horizontales de trabajo que formen el piso del andamio (de al menos

60 centímetros de anchura) estarán debidamente fijadas o amarradas a los elementos principales de sustentación (borriquetas).

#### **Artículo 186.- Normas específicas para andamios de mechinales.**

Cuando el andamio se establezca o esté constituido sobre la base de mechinales (agujeros cuadrados aberturas cuadradas practicadas en un muro de obra que permiten el paso de los travesaños o colas de un andamio) sólo se permitirá y admitirá su uso para trabajos de escasa importancia y con la condición de que la altura de la andamiada más elevada sobre el nivel del suelo o del terreno no exceda de 5 metros.

Será obligatorio, en todo caso, la utilización de sistemas anticaídas por parte de los trabajadores situados en estos andamios, en el supuesto que no sea posible la instalación de medios de protección colectiva.

### **Capítulo III**

#### **Protecciones colectivas, escalas fijas o de servicio, escaleras de mano y otros equipos para la ejecución de trabajos temporales en altura**

#### **Artículo 187.- Normas específicas para sistemas provisionales de protección de borde.**

1. Con respecto a la comercialización de estos sistemas, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos, se considera que una protección de borde es segura cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.
2. En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también un sistema provisional de protección de borde es seguro cuando sea conforme a tales normas.
3. Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos del sistema provisional de protección de borde, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta:
  - Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
  - Normas UNE.
  - Códigos de buenas prácticas.
  - Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

### **Artículo 188.- Requisitos para los sistemas provisionales de protección de borde (barandillas).**

Todos los elementos que configuran el conjunto de los sistemas de protección (barandilla principal con una altura mínima de 90 centímetros, barandilla intermedia, plinto o rodapié con una altura sobre la superficie de trabajo tal que impida la caída de objetos y materiales y postes) serán resistentes. Estarán constituidos por materiales rígidos y sólidos; no podrán utilizarse como sistemas provisionales de protección de borde (barandillas), cuerdas, cintas, cadenas o elementos o materiales diseñados para otros usos, tales como los de señalización o balizamiento.

### **Artículo 189.- Normas específicas para redes de seguridad.**

1. Con respecto a la comercialización de las redes de seguridad, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre Seguridad general de los productos, se considera que una red de seguridad es segura cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.
2. En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también una red de seguridad es segura cuando sea conforme a tales normas.
3. Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de la red de seguridad, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en:
  - Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
  - Normas UNE.
  - Códigos de buenas prácticas.
  - Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

### **Artículo 190.- Requisitos para la utilización de redes de seguridad.**

1. En la elección y utilización de las redes de seguridad, siempre que sea técnicamente posible por el tipo de trabajos que se ejecuten, se dará prioridad a las redes que evitan la caída frente a aquellas que sólo limitan o atenúan las posibles consecuencias de la misma.
  - a) Con independencia de la obligatoriedad de cumplir las normas técnicas previstas para cada tipo de red, éstas sólo se deberán instalar y utilizar conforme a las instrucciones previstas, en cada caso, por el fabricante. Se estudiará, con carácter previo a su montaje, el tipo de red más adecuado frente al riesgo de caída de altura en función del trabajo que vaya a ejecutarse.

El montaje y desmontaje sucesivos será realizado por personal formado e informado.

- b) La estabilidad y solidez de los elementos de soporte y el buen estado de las redes deberán verificarse previamente a su uso, posteriormente de forma periódica, y cada vez que sus condiciones puedan resultar afectadas por una modificación, período de no utilización o cualquier otra circunstancia.
  - c) Se almacenarán en lugares secos y ventilados.
2. Una vez retiradas las redes, deberán reponerse los sistemas provisionales de protección de borde.

#### **Artículo 191.- Normas específicas para escalas fijas o de servicio.**

1. Las escalas fijas o de servicio deberán cumplir los requisitos establecidos en el Anexo I, apartado 8, del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de los lugares de trabajo. Dispondrán de una protección circundante a partir de los 4 metros de altura, salvo en el caso de pozos, conductos angostos u otras instalaciones que por su configuración ya proporcionen dicha protección. Para escalas fijas de más de 9 metros se establecerán plataformas de descanso cada 9 metros o fracción.
2. En el supuesto de que, por las características constitutivas del propio pozo, conducto u otras instalaciones, las necesidades de acceso o la realización del trabajo impidan el establecimiento de las citadas plataformas de descanso, se dispondrán de sistemas anticaídas para su utilización por las personas trabajadoras.

#### **Artículo 192.- Normas específicas para escaleras de mano.**

1. Con respecto a la comercialización de las escaleras de mano, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos, se considera que una escalera de mano es segura cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.
2. En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también una escalera de mano es segura cuando sea conforme a tales normas.
3. Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de la escalera de mano, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta:
  - Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.

- Normas UNE.
- Códigos de buenas prácticas.
- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

### **Artículo 193.- Requisitos para la utilización de las escaleras de mano.**

1. Por lo que refiere a la utilización de las escaleras de mano, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en su anexo II.4, sobre disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo para la realización de trabajos temporales en altura.
2. Las escaleras de mano deberán ajustarse a lo establecido en su normativa específica. Se tendrán en cuenta, además de lo dispuesto en el Real Decreto citado en el punto anterior, las siguientes medidas:
  - a) La utilización de una escalera de mano como puesto de trabajo en altura deberá limitarse a las circunstancias en las que la utilización de otros equipos de trabajo más seguros no esté justificada, por el bajo nivel de riesgo y por las características de los emplazamientos que la empresa no pueda modificar.
  - b) Las escaleras de mano deberán tener la resistencia y los elementos necesarios de apoyo o sujeción, o ambos, para que su utilización en las condiciones para las que han sido diseñados no suponga un riesgo de caída por rotura o desplazamiento. En particular, las escaleras de tijera dispondrán de elementos de seguridad que impidan su apertura al ser utilizadas.
3. Además, durante su utilización, deberán cumplirse, entre otras, las siguientes normas:
  - a) Las escaleras de mano se colocarán de forma que su estabilidad durante su utilización esté asegurada. Los puntos de apoyo de las escaleras de mano deberán asentarse sólidamente sobre un soporte de dimensiones adecuadas, y estable, resistente e inmóvil, de forma que los travesaños queden en posición horizontal. Las escaleras suspendidas se fijarán de forma segura y, excepto las de cuerda, de manera que no puedan desplazarse y se eviten los movimientos de balanceo.
  - b) Se impedirá el deslizamiento de los pies de las escaleras de mano durante su utilización, ya sea mediante la fijación de la parte superior o inferior de los largueros, ya sea mediante cualquier dispositivo antideslizante o cualquier otra solución de eficacia equivalente. Las escaleras de mano para fines de acceso deberán tener la longitud necesaria para sobresalir al menos un metro del plano de trabajo al que se accede. Las escaleras compuestas de varios elementos adaptables o extensibles deberán utilizarse de forma que la inmovilización recíproca de los distintos elementos esté asegurada. Las escaleras con ruedas deberán haberse inmovilizado antes de acceder a ellas. Las escaleras de mano simples se colocarán, en la medida de lo posible, formando un ángulo



aproximado de 75 grados con la horizontal.

- c) El ascenso, el descenso y los trabajos desde escaleras se efectuarán de frente a estas. Las escaleras de mano deberán utilizarse de forma que los trabajadores puedan tener en todo momento un punto de apoyo y de sujeción seguros. Los trabajos a más de 3,50 metros de altura, desde el punto de operación al suelo, que requieran movimientos o esfuerzos peligrosos para la estabilidad del trabajador, solo se efectuarán si se utiliza un equipo de protección individual anticaídas o se adoptan otras medidas de protección alternativas. El transporte a mano de una carga por una escalera de mano se hará de modo que ello no impida una sujeción segura. Se prohíbe el transporte y manipulación de cargas por o desde escaleras de mano cuando por su peso o dimensiones puedan comprometer la seguridad del trabajador. Las escaleras de mano no se utilizarán por dos o más personas simultáneamente.
- d) No se emplearán escaleras de mano y, en particular, escaleras de más de 5 metros de longitud sobre cuya resistencia no se tengan garantías. Queda prohibido el uso de escaleras de mano de construcción improvisada.
- e) Las escaleras de mano se revisarán periódicamente. Se prohíbe la utilización de escaleras de madera pintadas, por la dificultad que ello supone para la detección de sus posibles defectos.

#### **Artículo 194.- Técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas.**

1. La utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas se limitará a circunstancias en las que la evaluación del riesgo indique que el trabajo puede ejecutarse de manera segura y en las que, además, la utilización de otro equipo de trabajo más seguro no esté justificada.
2. En la utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por las personas trabajadoras de los equipos de trabajo, en su anexo II.4, sobre disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo para la realización de trabajos temporales en altura.
3. Teniendo en cuenta la evaluación del riesgo y especialmente en función de la duración del trabajo y de las exigencias de carácter ergonómico, deberá facilitarse un asiento adaptado a la persona trabajadora y provisto de los accesorios apropiados.
4. Los trabajos con técnicas verticales o sistemas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas deberán tener la resistencia y los elementos necesarios de apoyo o sujeción, o ambos, para que su utilización en las condiciones para las que han sido diseñados no suponga un riesgo de caída por rotura o desplazamiento.
5. La utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas cumplirá

las siguientes condiciones:

- a) El sistema constará como mínimo de dos cuerdas con sujeción independiente, una como medio de acceso, de descenso y de apoyo (cuerda de trabajo) y la otra como medio de emergencia (cuerda de seguridad).
  - b) Se facilitará a las personas trabajadoras unos arneses adecuados, que deberán utilizar y conectar a la cuerda de seguridad.
  - c) La cuerda de trabajo estará equipada con un mecanismo seguro de ascenso y descenso y dispondrá de un sistema de bloqueo automático con el fin de impedir la caída en caso de que el usuario/a pierda el control de su movimiento. La cuerda de seguridad estará equipada con un dispositivo móvil contra caídas que siga los desplazamientos de las personas trabajadoras.
  - d) Las herramientas y demás accesorios que deba utilizar la persona trabajadora deberán estar sujetos al arnés o al asiento o sujetos por otros medios adecuados.
6. Con respecto a la comercialización de los elementos que se emplean en las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, sobre seguridad general de los productos, se considera que los elementos son seguros cuando cumplan las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.
  7. En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también estos elementos son seguros cuando sean conformes a tales normas.
  8. Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de estas técnicas, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta:
    - Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
    - Normas UNE.
    - Códigos de buenas prácticas.
    - Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

A todos los elementos que conforman estas técnicas, excepto a la propia cuerda de trabajo y a sus sistemas de amarre, les es de aplicación el Reglamento europeo (UE) 2016/425 relativo a equipos de protección individual y, en consecuencia, les es exigible que dispongan del correspondiente “marcado CE”, declaración “CE” de conformidad y manual de instrucciones, conforme al citado reglamento y las normas armonizadas que lo complementan.

**Artículo 195.- Requisitos para la utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas.**

1. Por lo que refiere a la utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.
2. Las personas trabajadoras que utilicen estas técnicas de acceso y de posicionamiento deberán poseer una la información y formación adecuada y específica para las operaciones previstas. Dicha información y formación se referirá a los siguientes aspectos:
  - Las técnicas para la progresión mediante cuerdas y sobre estructuras.
  - Los sistemas de sujeción.
  - Los sistemas anticaídas.
  - Las normas sobre el cuidado, mantenimiento y verificación del equipo de trabajo y de seguridad.
  - Las técnicas de salvamento de personas accidentadas en suspensión.
  - Las medidas de seguridad ante condiciones meteorológicas que puedan afectar a la seguridad.
  - Las técnicas seguras de manipulación de cargas en altura.

**Artículo 196.- Normas específicas para plataformas de carga y descarga para obras de construcción.**

Deben reunir, entre otros, los siguientes requisitos:

- Las plataformas deben ser metálicas, sólidas y seguras; se fijarán a la estructura portante (ejemplo: forjado, losa) mediante los dispositivos de anclaje especificados por el fabricante, en el número y la disposición establecidos por el mismo.
- Las plataformas estarán protegidas en su contorno con barandillas perimetrales. Cuando dispongan de trampilla abatible en el piso, tendrán un sistema que impida el acceso a la plataforma mientras la trampilla esté abierta.
- ~~Para~~ Durante la realización de trabajos sobre las plataformas, en función de las características del puesto de trabajo, es preceptivo el uso o bien de un cinturón de retención (que impida que la persona trabajadora alcance el borde de la plataforma) dispuesto en un punto sólido de la obra (en ningún caso en la propia plataforma), o bien de un sistema anticaídas.
- Las plataformas no deberán sobrecargarse por encima de la carga máxima prevista por el fabricante, que vendrá indicada en un lugar visible y de forma indeleble.

### **Artículo 197.- Requisitos para la utilización de plataformas de carga y descarga para obras de construcción.**

1. Con respecto a la comercialización de las plataformas de carga y descarga para obras de construcción, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos, se considera que una plataforma es segura cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.
2. En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también estos elementos son seguros cuando sean conformes a tales normas.
3. Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de estas técnicas, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta:
  - Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
  - Códigos de buenas prácticas.
  - Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

### **Artículo 198.- Normas específicas para plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP).**

1. Las plataformas incluidas en este apartado tienen la consideración de aparatos de elevación de personas. Por lo tanto, les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del “marcado CE”, declaración “CE” de conformidad y manual de instrucciones.
2. A aquellas plataformas que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el referido Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, deberán estar puestas en conformidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, 18 de julio, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los trabajadores de equipos de trabajo.
3. Por lo que refiere a la utilización de estos tipos de plataformas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.
4. Durante su utilización deberán cumplirse, entre otras, las siguientes normas:
  - El personal operador debe estar cualificado y formado. No se permitirá la utilización y el acceso a personas carentes de autorización.

- No deben utilizarse en operaciones o en condiciones contraindicadas por el fabricante y se cumplirán las especificaciones establecidas por el mismo en cuanto a su uso y limitación de carga.
- Se debe reconocer previamente el terreno por donde debe desplazarse la plataforma asegurando que esté nivelado y sea estable.
- La plataforma no debe conducirse ni circular por pendientes superiores a las indicadas por el fabricante.
- No se deben cargar materiales de mayor volumen y peso de lo previsto por el fabricante. Las cargas deberán estar repartidas uniformemente por el piso de la plataforma.
- Debe verificarse la ausencia de líneas eléctricas aéreas en el entorno, así como la presencia de elementos fijos que puedan interferir el desplazamiento espacial de la plataforma.
- Es preceptivo el uso de arnés anticaídas por parte de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 199.- Normas específicas para cestas suspendidas mediante grúas.**

1. Este sistema de elevación de personas y realización de trabajos en altura sólo debe utilizarse excepcionalmente, cuando por el tipo de trabajos a ejecutar, la altura a la que se deba subir, la duración de la utilización y la inaccesibilidad por otros medios hasta el emplazamiento, el estudio de seguridad y salud (en su caso), el plan de seguridad y salud de la obra o, en su defecto, la evaluación de riesgos, determinen que no sea posible la elección de otros equipos de trabajo más seguros y siempre que la documentación técnica dé como resultado que los trabajos pueden realizarse de forma segura.
2. Además de lo indicado en el apartado anterior, la utilización de estas cestas se limitará a circunstancias en las que la evaluación de riesgos indique que el trabajo puede ejecutarse de manera segura mediante la aplicación de los principios de acción preventiva. Es decir, luego de que se hayan elegido los equipos y procedimientos de trabajo seguros y adecuados –teniendo en cuenta el estado del desarrollo tecnológico y evolución de la técnica– y se haya formado e informado a las personas trabajadoras.
3. Con objeto de asegurar la correcta utilización de las cestas suspendidas mediante grúa para elevación de personas, se tendrá en cuenta los requisitos esenciales de seguridad y salud de la Directiva europea 2006/42/CEE (Real Decreto 1644/2008) relativa a las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas. Asimismo, también se tendrán en cuenta:
  - Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
  - Códigos de buenas prácticas.

- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.
4. Su elección no podrá subordinarse a criterios económicos.

## **Capítulo IV**

### **Trabajos de movimientos de tierras, excavación, pozos, trabajos subterráneos y túneles**

#### **Artículo 200.- Medidas a adoptar antes del inicio de los trabajos.**

Antes del comienzo de los trabajos, y para evitar las interferencias con los cables de los distintos sistemas de distribución, se establecerán las medidas preventivas oportunas teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. Si las canalizaciones no están señalizadas y protegidas, será necesario localizar, de modo exacto, el lugar de paso de las mismas antes del inicio de los trabajos. Para ello, se contactará con la compañía suministradora correspondiente.
- b. En el caso de las canalizaciones eléctricas, una vez localizadas, se procederá a trabajar bajo las consideraciones reguladas por la normativa sobre disposiciones de protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- c. En el caso de canalizaciones de gas, debe evitarse la realización de trabajos que produzcan chispas o fuego (por ejemplo: utilizar equipos e iluminación antideflagrantes, útiles de bronce, etc.). Se prohibirá fumar en las cercanías de estas canalizaciones, así como encender fuego.
- d. Si se trata de sistemas de distribución aéreos, se deberá obtener información de la compañía suministradora sobre la instalación afectada. Si es posible, se desviará el sistema de distribución para evitar las interferencias. En caso contrario, se colocarán barreras o avisos para que los vehículos y la maquinaria a emplear se mantengan alejados de los sistemas de distribución. Si dichos vehículos y maquinaria tuvieran que circular bajo los sistemas de distribución, se señalizarán éstos y se instalará una protección de delimitación de altura.
- e. Cuando se ejecuten actividades en pozos, trabajos subterráneos y túneles, los lugares de trabajo deberán estar equipados con un alumbrado eléctrico capaz de ofrecer una iluminación adecuada a las tareas que se realizan en ellos; para evitar los riesgos derivados de avería en la iluminación artificial, se dispondrá otra complementaria de seguridad que permita asegurar la evacuación de personal en caso de faltar la corriente. De ser imposible la iluminación artificial, se dotará a las personas trabajadoras de iluminación individual.
- f. En las excavaciones, pozos, trabajos subterráneos o túneles deberán tomarse las precauciones adecuadas, tanto para prevenir la irrupción accidental de agua mediante los sistemas o medidas convenientes, así como para permitir que las

personas trabajadoras puedan ponerse a salvo en el caso de que se produzca un incendio, una irrupción de agua, la caída de materiales o la posible emanación de gas.

#### **Artículo 201.- Medidas a adoptar durante la realización de los trabajos.**

Durante la ejecución de trabajos de excavación en general, pozos, trabajos subterráneos y túneles se adoptarán todas las medidas preventivas necesarias especificadas, en su caso, en el proyecto de ejecución de la obra, a fin de evitar derrumbamientos según la naturaleza y las condiciones del terreno y la forma de realización de dichos trabajos.

En los trabajos de excavación se debe conocer, lo más exactamente posible, el tipo de terreno. Si no se puede garantizar la estabilidad del terreno, especialmente si es necesario trabajar desde el interior de la excavación, se deberá velar por la seguridad de las personas trabajadoras mediante la estabilización previa del terreno (por ejemplo, mediante entibaciones, cimentados, etc.).

#### **Artículo 202.- Acumulaciones de tierras, escombros o materiales.**

Las acumulaciones de tierras, escombros o materiales, y los vehículos en movimiento deberán mantenerse alejados de las excavaciones o deberán tomarse las medidas adecuadas, en su caso, mediante la construcción de barreras, para evitar su caída en las mismas o el derrumbamiento del terreno.

#### **Artículo 203.- Vías de entrada y salida.**

1. Deberán preverse vías seguras para entrar y salir de la excavación.
2. Cuando circulen indistintamente vehículos y peatones, las vías por las que transiten deberán mantenerse separadas, siempre que ello sea posible. Cuando lo anterior no sea posible se adoptarán las medidas oportunas para garantizar que el tránsito de vehículos y peatones no sea simultáneo.
3. Las entradas y salidas de los pozos, de los lugares donde se ejecuten trabajos subterráneos y de los túneles, se mantendrán expeditas y con un espacio a su alrededor de acceso restringido debidamente señalizado.

#### **Artículo 204.- Ascensos y descensos de las personas trabajadoras.**

Queda prohibido servirse del propio entramado, entibado o encofrado para el descenso o ascenso de las personas trabajadoras. A tal efecto, se emplearán escaleras, adoptando las medidas de seguridad correspondientes.

Cuando se empleen ascensores para la subida y el descenso de las personas trabajadoras en

los pozos, se adoptarán las medidas de seguridad correspondientes.

#### **Artículo 205.- Ventilación.**

En los pozos, túneles y galerías subterráneas, se dispondrá de una ventilación (natural o forzada) adecuada. Se tendrá en cuenta el número de personas que pueden confluir en el espacio de trabajo, así como el número y tipología de maquinaria a emplear y se adoptarán las medidas necesarias para que las personas trabajadoras dispongan de aire sano suficiente.

#### **Artículo 206.- Trabajos en atmósferas peligrosas o tóxicas.**

Con carácter previo al inicio de trabajos en los que puedan existir atmósferas peligrosas o tóxicas deberá elaborarse el correspondiente procedimiento de trabajo.

En todo caso, en dicho procedimiento se incluirán, entre otras, las siguientes medidas preventivas:

- a) Antes de acceder a un espacio confinado en el que, por circunstancias especiales, sea de temer la existencia de un ambiente peligroso o tóxico, se harán las pruebas y mediciones necesarias para conocer el estado de la atmósfera; igualmente deberán adoptarse las medidas para prevenir la formación y acumulación de atmósferas explosivas.
- b) Las personas trabajadoras no podrán acceder hasta después de que se hayan tomado las precauciones oportunas para impedir cualquier accidente por intoxicación, asfixia o explosión.
- c) El trabajo en espacios confinados deberá ser supervisado y no se permitirá el acceso a personas trabajadoras no autorizadas y que no estén suficiente cualificadas, formadas e informadas de los riesgos correspondientes.
- d) Cuando en el desarrollo de los trabajos se noten síntomas que hagan temer la presencia de un peligro grave o la falta de oxígeno, deberá darse cuenta inmediata a la persona que supervise los trabajos, se suspenderá la actividad y se abandonará inmediatamente el lugar de trabajo.

#### **Artículo 207.- Trabajos subterráneos.**

Los trabajos subterráneos deberán estar equipados en su totalidad con un alumbrado eléctrico capaz de ofrecer una iluminación adecuada a las tareas que se realizan en ellos; para evitar los riesgos derivados de avería en la iluminación artificial, se dispondrá otra complementaria de seguridad que permita asegurar la evacuación de personal en caso de faltar corriente. De ser imposible la iluminación artificial, se dotará a las personas trabajadoras de iluminación individual.



## **Artículo 208.- Medidas en caso de incendio, irrupción de agua o caída de materiales.**

En las excavaciones, pozos, trabajos subterráneos o túneles deberán tomarse las precauciones adecuadas tanto para prevenir la irrupción accidental de agua mediante los sistemas o medidas adecuados, como para permitir que las personas trabajadoras puedan ponerse a salvo en el caso de que se produzca un incendio, una irrupción de agua o la caída de materiales.

## **Capítulo V Otros trabajos específicos**

### **Sección Primera Trabajos de demolición**

## **Artículo 209.- Disposiciones generales acerca de los trabajos de demolición.**

Los trabajos de derribo o demolición que puedan suponer un peligro para las personas trabajadoras deberán estudiarse, planificarse y emprenderse bajo la supervisión de una persona cualificada y deberán realizarse adoptando las precauciones, métodos y procedimientos apropiados.

## **Artículo 210.- Medidas a adoptar antes del inicio de los trabajos.**

Con carácter previo al inicio de los trabajos deberán analizarse las condiciones del edificio y de las instalaciones preexistentes, investigando, para la adopción de las medidas preventivas necesarias, su uso o usos anteriores, las condiciones de conservación y de estabilidad de la obra en su conjunto, de cada parte de la misma, y de las edificaciones adyacentes.

El resultado del estudio anterior se concretará en un plan de demolición en el que constará la técnica elegida, así como las personas y los medios más adecuados para realizar el trabajo.

## **Artículo 211.- Medidas en los casos de presencia de agentes cancerígenos, amianto o que generen residuos peligrosos.**

Cuando el edificio tenga incorporados materiales que contengan agentes cancerígenos, amianto o que generen residuos peligrosos se atenderá a lo dispuesto en la normativa aplicable, tanto a los trabajos con riesgo de amianto, como a la gestión de residuos.

## **Artículo 212.- Actuaciones antes de la demolición.**

Antes de iniciar la demolición será necesario neutralizar o anular las instalaciones de electricidad, gas y agua existentes en la zona de ejecución de los trabajos. Para ello, es preciso

vaciar los depósitos, tuberías, contadores, incluida la acometida a la red de saneamiento.

### **Artículo 213.- Evacuación de escombros.**

Para la evacuación de los escombros durante la realización de los trabajos de demolición deberán tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes medidas:

- Evitar acopios que puedan sobrecargar los forjados.
- No arrojar escombros. Éstos se evacuarán a través de canaletas, tolvas, bateas, etc.
- Para reducir el rebote a distancia de los materiales, la parte inferior del conducto de evacuación estará convenientemente protegida mediante pantallas, lonas, etc. En todo caso, se limitará, en los tramos finales del conducto, la proyección vertical del mismo.
- Será necesario regar los escombros para evitar la formación de polvo.

## **Sección segunda Trabajos con explosivos y en cajones de aire comprimido**

### **Artículo 214.- Realización de trabajos con explosivos y en cajones de aire comprimido.**

La realización de estos trabajos se ajustará a lo dispuesto en su normativa específica.

## **Sección Tercera Trabajos sobre cubiertas**

### **Artículo 215.- Trabajos sobre cubiertas.**

1. La caída de las personas trabajadoras a distinto nivel se protegerá mediante medios de protección colectiva adecuados para trabajos en cubiertas.  
Adicionalmente, siempre que sea necesario, estos medios se complementarán con equipos de protección individual adecuados.
2. Se aplicarán medidas que protejan a la persona trabajadora, no sólo durante la permanencia en la cubierta, sino también durante el acceso a la misma.
3. En el caso de cubiertas frágiles, con anterioridad al inicio de los trabajos deberán identificarse e informar a las personas trabajadoras de las zonas frágiles de la cubierta antes del acceso a la misma, así mismo, se habilitarán zonas de trabajo y de tránsito, de tal forma que se garantice la resistencia del conjunto.

## **Capítulo VI Equipos de trabajo y maquinaria de obra**

### **Sección Primera Disposiciones generales**

#### **Artículo 216.- Aparatos elevadores.**

A estos aparatos les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del “marcado CE”, declaración “CE” de conformidad y manual de instrucciones.

Aquellos aparatos que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el referido Real Decreto 1644/2008, deberán estar puestos en conformidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Por lo que refiere a la utilización de estos aparatos, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997.

A los accesorios de elevación, las cadenas, los cables y las cinchas también les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008.

#### **Artículo 217.- Condiciones generales de los aparatos elevadores.**

1. Los aparatos elevadores y los accesorios de izado, incluidos sus elementos constitutivos, de fijación, anclajes y soportes, deberán:
  - Ser de buen diseño y construcción y tener una resistencia suficiente para el uso al que estén destinados.
  - Instalarse y utilizarse correctamente.
  - Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
  - Ser manejados por personas trabajadoras cualificadas y autorizadas que hayan recibido una formación adecuada.
  
2. En los aparatos elevadores y en los accesorios de izado se deberá colocar, de manera visible, la indicación del valor de su carga máxima que, en ningún caso, debe ser sobrepasada.

Los aparatos elevadores, al igual que sus accesorios, no podrán utilizarse para fines distintos de aquellos a los que estén previstos por el fabricante.

3. Durante la utilización de los aparatos elevadores deberán tenerse en cuenta, entre

otras, las siguientes medidas:

- Se controlará la estabilidad del terreno y la de su base de apoyo.
  - Se revisará el estado de los elementos de izado. No se utilizarán elementos de izado que se encuentren defectuosos.
  - El operador/a será conocedor de la carga máxima admisible, no sólo de la maquinaria o del equipo de elevación, sino también de los medios auxiliares que se hayan de emplear para la constitución de las eslingas (cables, ganchos, etc.).
  - Se estudiará el recorrido que se vaya a realizar con la carga hasta su ubicación eventual o definitiva, con el fin de evitar interferencias en dicho recorrido.
  - La operación de carga y descarga, si es necesario, será supervisada por personal especializado.
  - Si durante el desarrollo de la operación hubiese falta de visión del operador/a, será auxiliado por el correspondiente ayudante o señalista.
  - Se comprobará el correcto eslingado o embragado de las cargas con el fin de impedir desplazamientos no controlados y descuelgue de las cargas.
  - Los movimientos de arranque, parada, así como cualquier otra maniobra se ejecutarán con suavidad.
  - Está prohibido transportar personas con equipos de elevación de cargas.
  - Se tendrá especial cuidado durante el manejo de los equipos de elevación dirigidos por radio, debido a las posibles interferencias que puedan producirse con otras frecuencias.
  - No se dejarán cargadas las grúas mientras éstas se encuentren en situación de “descanso”.
  - No deben utilizarse en condiciones meteorológicas adversas que superen las indicaciones previstas por el fabricante.
  - La placa identificadora deberá estar legible.
4. Se prohíbe estacionar o transitar bajo las cargas suspendidas. Éstas no se transportarán por encima de las personas trabajadoras.
  5. Los aparatos de elevación serán examinados y probados antes de su puesta en servicio. Ambos aspectos quedarán debidamente documentados.
  6. Los ganchos de suspensión deberán contar con un dispositivo de seguridad que impida el desenganche o la caída fortuita de las cargas suspendidas.

7. Se extremarán las medidas de seguridad, poniendo especial cuidado para evitar que los aparatos de elevación puedan impactar con las líneas eléctricas aéreas próximas al lugar de trabajo o al camino recorrido por aquéllos en sus desplazamientos; se mantendrá a la distancia mínima exigida por la normativa para impedir los contactos eléctricos. Se adoptarán las mismas medidas respecto de las cargas suspendidas de dichos aparatos elevadores.
8. En el caso de coincidir dos o más aparatos elevadores en el mismo centro de trabajo, se establecerán las medidas necesarias para evitar la interferencia de los mismos o de las cargas que transporten. Si la confluencia entre aparatos elevadores se produce entre equipos situados en centros de trabajo contiguos, se deberá las medidas preventivas necesarias para evitar cualquier interferencia.

#### **Artículo 218.- Condiciones específicas de las grúas torre.**

1. Las grúas torre deberán cumplir lo especificado en el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba la ITC-MIE-AEM-2 del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.
2. No deben utilizarse las grúas para realizar tracciones oblicuas, arrancar cargas adheridas u otras operaciones distintas a la función de las mismas.
3. No deben elevarse con las grúas cargas que superen las permitidas e indicadas por el fabricante. Debe respetarse la carga máxima de la grúa en los distintos tramos de la pluma.
4. Está prohibido balancear las cargas transportadas con las grúas para descargarlas más allá del alcance de las mismas.

#### **Artículo 219.- Condiciones específicas de las grúas móviles autopropulsadas.**

1. Las grúas móviles autopropulsadas deberán cumplir el Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba la ITC-MIE-AEM-4 del Reglamento de aparatos de elevación y manutención referente a grúas móviles autopropulsadas.
2. Las grúas móviles autopropulsadas deberán estacionarse en los lugares establecidos, adecuadamente niveladas, y con placas de apoyo para el reparto de los gatos estabilizadores.
3. No deben utilizarse las grúas para realizar tracciones oblicuas, arrancar cargas adheridas u otras operaciones distintas a la función de las mismas.
4. No deben elevarse con las grúas cargas que superen la permitida e indicada por el fabricante. Debe considerarse la carga máxima de la grúa en función de los distintos tramos de la pluma y la inclinación de ésta.

5. Está prohibido balancear las cargas transportadas con las grúas para descargarlas más allá del alcance de las mismas.

#### **Artículo 220.- Condiciones específicas de los montacargas.**

1. Está prohibido subir o bajar personas en los montacargas. Tal prohibición deber estar convenientemente señalizada. Igualmente, se indicará la carga máxima admisible de los mismos.
2. Las zonas de desembarco de los montacargas, en cada parada, estarán adecuadamente protegidas con elementos que mantengan el hueco cerrado mientras la plataforma no se encuentre enrasada con dicha parada. Estos elementos impedirán el desplazamiento de la plataforma si alguno de los mismos se encontrara abierto.
3. En la parte inferior de la plataforma deberá instalarse un detector de obstáculos conectado a un dispositivo que detenga el desplazamiento de la misma cuando desciende, con el fin de evitar atrapamientos.
4. En la zona inferior del montacargas donde se apoya la base de su estructura debe instalarse una protección perimetral convenientemente señalizada.

#### **Artículo 221.- Condiciones específicas de los cabrestantes mecánicos o maquinillos.**

1. Para la instalación y el uso de los cabrestantes mecánicos o maquinillos se atenderá a las instrucciones dadas por el fabricante.
2. El operador/a del cabrestante mecánico o maquinillo deberá utilizar, en todo momento y en función de las características del puesto de trabajo, bien un cinturón de retención (que impida que el operador/a alcance el borde del forjado) anclado a punto fijo y resistente, distinto del propio cabrestante, o bien un sistema anticaída.
3. En la zona inferior de carga y descarga de los cabrestantes mecánicos o maquinillos se establecerán zonas protegidas que impidan el acceso a las mismas, convenientemente señalizadas.
4. Durante la realización de las operaciones de transporte de cargas con los cabrestantes mecánicos o maquinillos, se vigilará que el trayecto de recorrido de dichas cargas esté libre de obstáculos.
5. No deben utilizarse los cabrestantes mecánicos para realizar tracciones oblicuas, arrancar cargas adheridas u otras operaciones distintas a la función de los mismos.
6. No deben elevarse con el maquinillo cargas que superen la permitida e indicada por el fabricante.

## **Sección Segunda**

### **Maquinaria de movimiento de tierras**

#### **Artículo 222.- Disposiciones generales.**

A esta maquinaria le es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del “marcado CE”, declaración “CE” de conformidad y manual de instrucciones.

Aquella maquinaria que, por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez, no les sea de aplicación el referido Real Decreto 1644/2008, deberá estar puesta en conformidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Por lo que refiere a la utilización de esta maquinaria, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997.

#### **Artículo 223.- Condiciones generales de la maquinaria de movimiento de tierras.**

La maquinaria para movimientos de tierra debe cumplir, entre otras, las siguientes normas:

- a) Deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
- b) De modo concreto, deberá:
  - Estar bien proyectada y construida, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía.
  - Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
  - Utilizarse correctamente.
- c) Los conductores y personal encargado de la maquinaria para movimientos de tierras deberán recibir una formación e información adecuada.
- d) Deberán adoptarse medidas preventivas para evitar que caigan en las excavaciones o en el agua.
- e) Cuando sea necesario, esta maquinaria deberá estar equipada con estructuras concebidas para proteger al conductor contra el aplastamiento en el caso de vuelco de la máquina, y contra la caída de objetos.

**Artículo 224.- Medidas preventivas aplicables a la maquinaria de movimiento de tierras.**

1. Con carácter general, la maquinaria de movimiento de tierras se utilizará y mantendrá de acuerdo con las instrucciones establecidas por el fabricante.
2. Durante la utilización de la maquinaria de movimiento de tierras deberán tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes medidas:
  - La maquinaria deberá estacionarse en los lugares establecidos y debidamente calzada cuando las circunstancias lo hagan necesario.
  - Se instalarán elementos de señalización, balizamiento, etc., para advertencia de los vehículos que circulen, así como de las personas que transiten.
  - Se efectuarán los riegos necesarios para evitar la emisión de polvo que pueda dificultar la visibilidad o generar riesgos para la salud de las personas trabajadoras.
  - Se evitará que las diferentes operaciones que se realicen con las máquinas afecten a líneas eléctricas aéreas o subterráneas, o a otras conducciones.
  - Las características de la maquinaria se adecuarán a la altura del frente de la excavación.
  - Con el fin de evitar colisiones, se definirán y señalizarán los recorridos de circulación de la maquinaria
  - Antes de su puesta en servicio, se comprobará el estado de los dispositivos de frenado, neumáticos, batería, niveles de aceite, etc.
  - La persona que maneje la máquina estará capacitada y autorizada para su manejo y tendrá la formación y el conocimiento sobre las medidas de seguridad en relación con el uso de la misma.
  - La maquinaria de movimiento de tierras no se utilizará como medio para el transporte de personas, salvo que la misma disponga de asientos previstos por el fabricante para tal fin.
  - La maquinaria no se abandonará con el motor en marcha.
  - No se permitirá la estancia de personas en las proximidades del radio de acción de la maquinaria.



## **Sección Tercera**

### **Otros equipos de trabajo**

#### **Artículo 225.- Disposiciones generales de los equipos de trabajo.**

A estos equipos, excepto a las herramientas manuales o sin motor, les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del “marcado CE”, declaración “CE” de conformidad y manual de instrucciones.

Aquellos equipos indicados en el párrafo anterior que, por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez, no les sea de aplicación el referido Real Decreto 1644/2008, deberán estar puestos en conformidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo.

Por lo que refiere a la utilización de estos equipos, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997.

#### **Artículo 226.- Condiciones generales aplicables a otros equipos de trabajo.**

1. Con carácter general, los equipos de trabajo se instalarán, utilizarán y mantendrán de acuerdo con las instrucciones establecidas por el fabricante de los mismos.
2. Con independencia de lo indicado en secciones anteriores respecto de equipos de trabajo y maquinaria, el resto de los equipos de trabajo deben cumplir, entre otras, las siguientes normas:
  - a) Ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
  - b) Los equipos, incluidas las herramientas manuales o sin motor deberán:
    - Estar bien proyectados y contruidos, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía.
    - Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
    - Utilizarse exclusivamente para los trabajos que hayan sido diseñados.
    - Ser manejados por personas trabajadoras que hayan recibido formación e información adecuada.
  - c) Las personas encargadas del manejo de los distintos equipos de trabajo deberán poseer la formación adecuada a cada equipo y estar expresamente autorizados para utilizarlos.
3. Los recambios, repuestos, etc., de los distintos equipos de trabajo se ajustarán a las características indicadas por el fabricante.

**Capítulo VII**  
**Instalaciones de suministro y reparto de energía. Almacenamiento de combustibles e instalaciones higiénico-sanitarias**

**Sección Primera**  
**Instalaciones eléctricas**

**Artículo 227.- Disposiciones generales de las instalaciones eléctricas.**

1. En todo caso, y a salvo de normativa específica, las instalaciones eléctricas deberán satisfacer, entre otras, las condiciones que se señalan en los siguientes apartados.
2. La instalación eléctrica deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica. Cabe citar, entre otros:
  - El Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre Disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
  - El Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09.
  - El Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, y sus instrucciones técnicas complementarias (ITC), por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.
  - Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23.
3. Las instalaciones deberán proyectarse, realizarse y utilizarse de manera que no entrañen peligro de incendio ni de explosión y de modo que las personas estén debidamente protegidas contra los riesgos de electrocución por contacto directo o indirecto.
4. El proyecto, la realización y la elección del material y de los dispositivos de protección deberán tener en cuenta el tipo y la potencia de la energía suministrada, las condiciones de los factores externos y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.
  - El grado de protección de la apareamiento y el material utilizado en las instalaciones eléctricas que estén a la intemperie será IP 45.
  - El grado de protección proporcionado por los envolventes de los materiales eléctricos contra los impactos mecánicos será IK 08.

5. Las instalaciones deberán verificarse y mantenerse con regularidad por personal cualificado y autorizado.
6. Las instalaciones eléctricas existentes antes del comienzo de la obra deberán estar localizadas, verificadas y claramente señalizadas.
7. Cuando existan líneas de tendido eléctrico aéreas que puedan afectar a la seguridad en la obra será necesario desviarlas fuera del recinto de la misma o dejarlas sin tensión. Si esto no fuera posible, se colocarán barreras o avisos para que los vehículos se mantengan alejados de dichas líneas. En caso de que vehículos de la obra tuvieran que circular bajo el tendido, se utilizará una señalización de advertencia y una protección de delimitación de altura con su correspondiente señalización de gálibo.
8. No deberán permitirse, en ningún caso, las conexiones a las bases de enchufe con los terminales desnudos. A este fin se utilizará la clavija correspondiente.

#### **Artículo 228.- Grupos electrógenos.**

En el caso de utilización de grupos electrógenos, de acuerdo con el Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión, se elaborará un proyecto de instalación redactado por personal técnico competente, cuando la potencia de los mismos supere los 10 kilovatios.

### **Sección Segunda Otras instalaciones de suministro y reparto de energía**

#### **Artículo 229.- Aparatos a presión.**

1. Las instalaciones y los aparatos a presión, así como el resto de instalaciones deberán ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
2. Las operaciones de reparación y mantenimiento de estas instalaciones se llevarán a cabo por entidades instaladoras autorizadas.
3. Los recambios, repuestos, y otras piezas de estas instalaciones se ajustarán a las características indicadas por el fabricante.

#### **Artículo 230.- Almacenamiento de combustibles.**

1. El almacenamiento y, en su caso, la distribución de combustible deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.

2. Las operaciones de reparación y mantenimiento de estas instalaciones se llevarán a cabo por entidades instaladoras autorizadas.
3. Los recambios, repuestos y otras piezas de estas instalaciones se ajustarán a las características indicadas por el fabricante.
4. Las zonas de almacenamiento de combustible deberán estar debidamente señalizadas y dotadas de los medios de extinción de incendios adecuados, así como convenientemente alejadas de otras instalaciones, especialmente de las higiénico-sanitarias y de bienestar.
5. La zona de almacenamiento de combustibles deberá estar alejada de cualquier emisión de fuego, chispas o calor extremo. Se deberá señalar con la señalética adecuada, disponiendo de un dispositivo de recogida de combustible en caso de derrame.
6. Será obligatorio la instalación de un extractor debidamente señalado.

### **Sección Tercera**

#### **Condiciones de las instalaciones higiénico-sanitarias en las obras**

##### **Artículo 231.- Condiciones generales.**

1. Las obras de construcción estarán dotadas de servicios sanitarios y comunes, en función del número de personas trabajadoras que vayan a utilizarlos. Dichas instalaciones se irán adaptando progresivamente a medida que se incorporen las personas trabajadoras, incluidos los de las empresas subcontratistas y trabajadores/as autónomos/as, guardando siempre relación con el número de personas trabajadoras que desempeñen simultáneamente tareas en la obra.
2. En aquellas obras que dispongan de estudio o estudio básico de seguridad y salud, de acuerdo con lo establecido en Real Decreto 1627/1997, estas instalaciones se definirán en el plan de seguridad y salud en el trabajo en función de lo previsto en el correspondiente estudio o estudio básico.
3. No podrán iniciarse las obras sin haber solucionado previamente, mediante instalaciones fijas, provisionales o módulos prefabricados, las referidas condiciones.
4. En aquellas obras condicionadas por la necesidad de una intervención rápida y urgente, prevista o no prevista, o de escasa importancia tecnológica y económica que requieren poco tiempo para su ejecución, o por existir imposibilidad técnica para habilitar esta dotación, se podrán adoptar soluciones alternativas para este tipo de instalaciones.

### **Artículo 232.- Servicios higiénicos.**

1. Cuando las personas trabajadoras tengan que llevar ropa especial de trabajo, o se realicen trabajos sucios deberán tener a su disposición vestuarios adecuados.

Los vestuarios deberán ser de fácil acceso, tener las dimensiones suficientes y disponer de asientos e instalaciones que permitan a cada trabajador/a poner a secar, si fuera necesario, su ropa de trabajo. Los vestuarios estarán dotados de un sistema de climatización que garantice el confort térmico de acuerdo con la normativa.

Cuando las circunstancias lo exijan, por presencia de sustancias peligrosas, humedad, suciedad, la ropa de trabajo deberá poder guardarse separada de la ropa de calle y de los efectos personales, contando, para ello, con taquillas de doble compartimentación.

En todo caso, cada trabajador/a deberá poder disponer de un espacio para colocar su ropa y sus objetos personales bajo llave.

2. Cuando el tipo de actividad o la salubridad lo requieran, se deberán poner a disposición de las personas trabajadoras duchas apropiadas y en número suficiente, a razón de una por cada 10 personas trabajadoras o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra.

Las duchas deberán tener dimensiones suficientes para permitir que cualquier persona se asee sin obstáculos y en adecuadas condiciones de higiene. Las duchas deberán disponer de agua corriente, caliente y fría.

Así mismo se instalarán lavabos, uno por cada 10 personas trabajadoras o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra, con agua corriente, caliente, si fuese necesario.

Igualmente se instalarán retretes, uno por cada 25 personas trabajadoras o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra.

Si las duchas o los lavabos y los vestuarios estuvieren separados, la comunicación entre unos y otros deberá ser fácil.

3. Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos.

### **Artículo 233.- Locales de descanso o de alojamiento en las obras.**

1. Cuando lo exijan la seguridad o la salud de las personas trabajadoras, en particular debido al tipo de actividad o al número de personas trabajadoras, y por motivos de alejamiento de la obra, aquéllos deberán poder disponer de locales de descanso y, en su caso, de locales de alojamiento de fácil acceso.

2. Los locales de descanso o de alojamiento deberán tener unas dimensiones suficientes y estar amueblados con un número de mesas y de asientos con respaldo acorde con el número de personas trabajadoras.
3. Cuando no existan este tipo de locales se deberá poner a disposición del personal otro tipo de instalaciones para que puedan ser utilizadas durante la interrupción del trabajo.
4. Cuando existan locales de alojamiento fijos, deberán disponer de servicios higiénicos en número suficiente, así como de una sala para comer y otra de esparcimiento. Dichos locales deberán estar equipados de camas, armarios, mesas y sillas con respaldo acordes al número de personas trabajadoras, y se deberá tener en cuenta, en su caso y para su asignación, la presencia de personas trabajadoras de ambos sexos.
5. En las obras las personas trabajadoras deberán disponer de instalaciones para comer y, en su caso, preparar y almacenar la comida en condiciones de seguridad y salud. Estas instalaciones se adecuarán al número de personas trabajadoras que vayan a utilizarlas. Las mismas estarán dotadas de hornos calienta comida, ventilación suficiente, calefacción y condiciones adecuadas de higiene y limpieza.

#### **Artículo 234.- Primeros auxilios.**

1. Será responsabilidad de la empresa garantizar que los primeros auxilios puedan prestarse en todo momento por personal con la suficiente formación para ello. Asimismo, deberán adoptarse medidas para garantizar la evacuación, a fin de que puedan recibir cuidados médicos las personas trabajadoras accidentadas o afectadas por una indisposición repentina.
2. La empresa establecerá en sus medidas de emergencia los procedimientos relativos a la organización de los primeros auxilios, lucha contra incendios, así como evacuación y traslado de los posibles accidentados. Dichas medidas deben ser conocidas por todas las personas cuya participación se prevea para el desarrollo de las mismas.
3. Cuando el número de personas trabajadoras en una obra supere los 50 se dispondrá de locales destinados a primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias.
4. En el caso de ser necesarios locales para primeros auxilios, éstos deberán disponer, como mínimo, de: un botiquín, una camilla, agua potable y de otros materiales en función de la existencia de riesgos específicos.
5. Las obras de extensión lineal estarán dotadas, al menos, de botiquines portátiles ubicados en los lugares de trabajo más significativos o de elevada concentración de personas trabajadoras.
6. En todas las obras existirá personal con conocimientos en primeros auxilios.

Además, en todos los centros de trabajo cuyo número de personas trabajadoras sea

superior a 250, deberá figurar al frente del botiquín de obras un/a ayudante técnico sanitario.

7. Igualmente, se dispondrá, en un lugar visible, información en la que se haga constar el centro sanitario más próximo a la obra, así como el recorrido más recomendable para acceder a dicho centro y cuantos teléfonos sean necesarios en caso de urgencia. En las obras de carácter lineal esta información estará disponible, igualmente, en los lugares de trabajo más significativos.

#### **Artículo 235.- Suministro de agua.**

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

#### **Artículo 236.- Visitas a las obras.**

En previsión de las visitas que realicen a las obras personas ajenas a las mismas o que no prestan servicios con carácter habitual en ellas (personal técnico o dirección facultativa, inspectores/as y visitantes de organismos oficiales, etc.) deberá disponerse de una dotación de los equipos de protección individual necesarios en cada caso, y que estarán obligados a utilizar mientras permanezcan en la obra.

#### **Artículo 237.- Disposiciones varias.**

1. Los accesos y el perímetro de la obra deberán señalizarse y destacarse de manera que sean claramente visibles e identificables y que impidan el paso a terceros.
2. El servicio de agua se organizará mediante grifos de agua corriente, máquinas expendedoras gratuitas, fuentes o surtidores de agua o en recipientes limpios en calidad suficiente y en perfectas condiciones de higiene.
3. En los trabajos que se hagan en descampado, las empresas construirán barracones y cobertizos para la protección del personal en caso de lluvia. Asimismo, se dispondrá de toldos que resguarden al personal de las inclemencias del tiempo.
4. Aquellos trabajos en los que por sus características se genere mucha suciedad, tales como, por ejemplo: alquitranado de carreteras, reparación y mantenimiento de equipos y maquinaria, etc., y se origine un mayor deterioro de las prendas de trabajo, se repondrán éstas cuando sea necesario, con independencia de la fecha de entrega y de la duración media prevista en los respectivos convenios.

## **Título V**

### **Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales**

**Artículo 238.- Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.**

Además de aplicar todos aquellos aspectos que en el Título IV de este Libro II del Convenio se pudieran emplear en las canteras, areneras, graveras y explotaciones de tierras industriales, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1389/1997, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras, así como en la normativa específica que lo desarrolla.

## **Título VI**

### **Vigilancia de la salud**

**Artículo 239.- Vigilancia de la salud.**

En los reconocimientos médicos que se realicen a las personas trabajadoras sujetas a este Convenio general serán de obligado cumplimiento los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social, o, en su caso, el ministerio que tenga atribuidas las competencias correspondientes en esta materia, de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.



## Libro Tercero

### Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción

#### Artículo 240.- Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del presente Convenio general se incorpora como Libro Tercero del presente Convenio el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, aprobado por la Comisión Promotora del Plan de Pensiones del Sector de la Construcción el 19 de junio de 2023, cuyo texto se inserta a continuación:

#### Título Preliminar

##### Artículo 1.- Objeto.

El presente Reglamento de Especificaciones tiene por objeto regular las condiciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera del presente Reglamento de Especificaciones.

##### Artículo 2.- Definiciones.

A efectos del presente Reglamento de Especificaciones se entiende por:

- a) “**Plan de Pensiones o Plan**”, es el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción que instrumenta los compromisos por pensiones establecidos en el Libro Tercero del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción regulado en el presente Reglamento de Especificaciones y establecido al amparo y de conformidad con el Capítulo XII del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y disposiciones complementarias, de desarrollo y concordantes.
- b) “**Entidades Promotoras**”, son todas y cada una de las empresas, ya sean personas jurídicas o personas físicas, que, estando incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción queden adheridas al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

Las personas trabajadoras autónomas a las que les sea de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, así como aquellas que no den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena pero que su actividad

económica se enmarque dentro de los códigos de actividad CNAE de la Construcción, podrán adherirse voluntariamente como Entidades Promotoras del presente Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

- c) “**Partícipe**” o “Partícipe en activo”, es toda persona física vinculada laboralmente con cualesquiera de las Entidades Promotoras desde su incorporación al Plan y mientras mantiene la condición de tal conforme a las presentes Especificaciones. Asimismo, lo son las personas trabajadoras autónomas adheridas voluntariamente al Plan de Pensiones siempre que efectúen aportaciones al mismo. El acogimiento como Partícipes al Plan de Pensiones se realizará por las Entidades Promotoras que se adhieran al mismo a favor de las personas trabajadoras a las que es de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Si las Entidades Promotoras aplican, por razones específicas, otro u otros convenios colectivos a sus personas trabajadoras, tal condición de Partícipe y el régimen de contribuciones y aportaciones acordado en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y en el presente Reglamento de Especificaciones se aplicará únicamente para las personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación.
- d) “**Partícipe en Suspenseo**”, es el Partícipe por el que ha cesado la Entidad Promotora en la realización de contribuciones, pero que mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan.
- e) “**Beneficiario**”, es toda persona física, haya sido o no Partícipe, incluida la persona trabajadora autónoma que haya sido Partícipe, con derecho causado a alguna de las prestaciones del Plan, desde que adquiere y mientras mantiene tal condición conforme al presente Reglamento de Especificaciones.
- f) “**Contribuciones de las Entidades Promotoras**”, son las cantidades aportadas por cada Entidad Promotora, conforme a lo establecido en el presente Reglamento de Especificaciones.
- g) “**Aportaciones del Partícipe**”, son las cantidades aportadas por los Partícipes, conforme a lo establecido en el presente Reglamento de Especificaciones.
- h) “**Fondo de Pensiones o Fondo**”, es el Fondo en el que se integra el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción conforme a lo establecido en el presente Reglamento de Especificaciones.
- i) “**Gestora o Entidad Gestora**”, es la entidad encargada de la administración y gestión del Fondo de Pensiones en el que se integre el presente Plan de Pensiones.
- j) “**Depositario o Entidad Depositaria**”, es la entidad financiera encargada de la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en el Fondo de Pensiones, así como de la realización de cuantas otras funciones tuviese encomendadas por la normativa de aplicación.

- k) **“Cuenta de Posición del Plan”**, es la cuenta del Plan dentro del Fondo de Pensiones que recoge las contribuciones y aportaciones, bienes y derechos correspondientes al Plan, así como las rentas de las inversiones del Fondo de Pensiones atribuibles al Plan, deducidos los gastos que le sean imputables. Con cargo a dicha cuenta se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas de la ejecución del mismo.
- l) **“Derechos Consolidados”**, es la cuota parte del Fondo de Capitalización que corresponda al Partícipe y al Partícipe en Suspense en función de las contribuciones y aportaciones, directas e imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.
- m) **“Fondo de capitalización”**, es el Fondo en el que se integran todas las contribuciones y aportaciones al Plan de Pensiones, y también se integrarán los resultados de las inversiones correspondientes, una vez deducidos los quebrantos y gastos que le sean imputables al Plan. El valor del Fondo de capitalización se calculará diariamente por la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones.
- n) **“Anexo de cada Entidad Promotora y persona trabajadora autónoma”**, es el Anexo normalizado por cada Entidad Promotora y persona trabajadora autónoma del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado integrada en el mismo que, en su caso, contendrá las condiciones particulares relativas al ámbito personal, régimen de prestaciones y las contribuciones de dicha Entidad Promotora y persona trabajadora autónoma, sin que los Anexos puedan contener cláusulas o estipulaciones que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en el presente Reglamento de Especificaciones.
- o) **“Comisión de Control del Plan o Comisión de Control”**, es el órgano que supervisa el cumplimiento y funcionamiento del Plan de Pensiones.

## **Título I**

### **Normas generales**

#### **Artículo 3.- Denominación, objeto y régimen jurídico del Plan de Pensiones**

1. El presente Reglamento de Especificaciones regula el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado que se constituye bajo la denominación de “Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción”, al objeto de articular un sistema de prestaciones sociales complementarias, en interés de los Partícipes, Partícipes en Suspense y a favor de quienes reúnan la condición de Beneficiarios del mismo.

2. El Plan de Pensiones define los derechos y obligaciones de las personas en cuyo interés se crea y de las que participan en su constitución y desarrollo, así como los mecanismos para la articulación de aquéllos.
3. Este Plan se regirá por lo dispuesto en el presente Reglamento de Especificaciones, sus Anexos, el texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y demás disposiciones complementarias, de desarrollo y concordantes, que le sean de aplicación, así como por lo establecido en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción que puedan afectarle.

#### **Artículo 4.- Sistema y modalidad.**

El Plan de Pensiones pertenece a la modalidad de Plan de Pensiones de Empleo Simplificado en razón de los sujetos constituyentes y, en razón de las obligaciones estipuladas, se califica como de Aportación Definida.

#### **Artículo 5.- Entrada en vigor y duración.**

1. En cumplimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, se promueve la constitución del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, que entrará en vigor el día de su integración en el Fondo de Pensiones de Empleo.
2. La duración del Plan es indefinida, sin perjuicio de lo establecido en el presente Reglamento de Especificaciones para los supuestos de terminación y liquidación del Plan, y de lo que se disponga en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

## **Título II**

### **Elementos personales**

#### **Artículo 6.- Definición de los elementos personales.**

Las Entidades Promotoras, los Partícipes, los Partícipes en Suspenseo y los Beneficiarios son los elementos personales de este Plan.

## **Capítulo I**

### **De las Entidades Promotoras**

#### **Artículo 7.- Entidades Promotoras del Plan.**

1. Las Entidades Promotoras del presente Plan de Pensiones son todas aquellas empresas que estén dentro del ámbito del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.
2. La adhesión de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción es obligatoria.
3. Sin perjuicio de lo anterior, si el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción lo prevé, las empresas del sector pueden no adherirse al Plan en el caso de formalizar su propio Plan de Pensiones de empleo, que en ningún caso podrá ser de inferiores condiciones al presente Plan de Pensiones.
4. En los correspondientes Anexos del presente Reglamento de Especificaciones, cada Entidad Promotora podrá mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.
5. Las personas trabajadoras autónomas a las que les sea de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, así como aquellas que no den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena pero que su actividad económica se enmarque dentro de los códigos de actividad CNAE de la Construcción, podrán adherirse al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción; producida la adhesión, tendrán la consideración de Entidades Promotoras y Partícipes del Plan.

#### **Artículo 8.- Alta de una Entidad Promotora o persona trabajadora autónoma.**

La incorporación, que es obligatoria para las Entidades Promotoras conforme al Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, o la adhesión de personas trabajadoras autónomas, requerirá la remisión del Anexo correspondiente a la Entidad Gestora.

#### **Artículo 9.- Derechos de cada Entidad Promotora.**

Corresponden a cada Entidad Promotora los siguientes derechos:

- a) Recibir por parte de los Partícipes y Partícipes en Suspense sus datos personales y familiares, para determinar, siempre que sea necesario para su cálculo, las contribuciones al Plan.

- b) Participar en la Comisión de Control del Plan, a través de los miembros que representan al conjunto de las Entidades Promotoras, en los términos expresados en este Reglamento de Especificaciones y en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.
- c) Ser informada de la evolución financiera del Plan de Pensiones.
- d) Ejercer los restantes derechos establecidos en el presente Reglamento de Especificaciones, en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y en la legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones.

#### **Artículo 10.- Obligaciones de cada Entidad Promotora.**

Cada Entidad Promotora estará obligada a:

- a) Efectuar el desembolso de las contribuciones establecidas, en la cuantía, forma y plazos previstos en este Reglamento de Especificaciones y en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.
- b) Facilitar los datos que, sobre los Partícipes y Partícipes en Suspenseo y, en su caso, los Beneficiarios, le sean requeridos por la Comisión de Control o la Entidad Gestora, y sean estrictamente necesarios al objeto de realizar sus funciones en materia de derechos y obligaciones prestacionales de supervisión y control, preservándose por éstas, en cualquier caso, el carácter confidencial de dichos datos, conforme a lo previsto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- c) Las demás obligaciones reguladas en el presente Reglamento de Especificaciones, en la normativa vigente, y en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

#### **Artículo 11.- Separación de una Entidad Promotora.**

La separación de una Entidad Promotora del Plan de Pensiones tendrá lugar en los siguientes casos:

- a) Cuando, como resultado de operaciones societarias, modificación del objeto social u otras causas legales la Entidad Promotora pase a dejar de encontrarse dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y no se adopte una decisión expresa en contra de su separación en el seno de la Comisión de Control del Plan.
- b) Cuando, si así lo permitiera el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, acuerde la promoción de su propio Plan de Pensiones de empleo, que en ningún caso podrá ser de inferiores condiciones al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

- c) En el caso de que alguna de las causas de terminación de los Planes de Pensiones establecidas en la normativa de Planes y Fondos de Pensiones afecte exclusivamente a una Entidad Promotora del Plan.
- d) Por el cese definitivo de la actividad de la Entidad Promotora.
- e) Por la extinción de la Entidad Promotora.
- f) Por la adhesión de la Entidad Promotora a los instrumentos propios de previsión social de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social.

En los casos previstos en las letras b) y f), la separación dará lugar al traslado de los Partícipes, Partícipes en Suspenso y Beneficiarios correspondientes de la Entidad Promotora afectada y de sus derechos a otro Plan de Pensiones de empleo o Plan de Previsión Social Empresarial promovido por aquella o por la resultante o resultantes de operaciones societarias. El traslado de elementos personales y derechos se efectuará en el plazo de dos meses a contar desde que se acredite ante la Comisión de Control la integración referida.

La separación no dará lugar a descuento o penalización alguna sobre los derechos económicos de los Partícipes y Beneficiarias afectados.

## **Capítulo II De los Partícipes**

### **Artículo 12.- Los Partícipes.**

Accederá a la condición de Partícipe la totalidad del personal empleado por cada Entidad Promotora al que le sea de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Tiene la consideración de personal empleado el personal vinculado con dichas Entidades Promotoras por una relación laboral conforme a la legislación española de trabajo y el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

También accederá a la condición de Partícipe la persona trabajadora autónoma adherida al presente Plan de Pensiones.

### **Artículo 13.- Alta de un Partícipe en el Plan.**

1. Toda persona empleada se entenderá adherida directamente al Plan, sin período de carencia alguno, aceptando cuantas estipulaciones se contienen en las presentes Especificaciones y los derechos y obligaciones que se derivan de las mismas.

2. Ninguna persona trabajadora que reúna los requisitos exigidos para ser Partícipe podrá ser discriminada en el acceso al Plan.
3. Para las personas trabajadoras autónomas se requerirá la correspondiente solicitud conforme al modelo que apruebe la Comisión de Control del Plan de Pensiones.
4. Para las personas trabajadoras que se incorporen a alguna de las Entidades Promotoras después de la formalización del Plan de Pensiones, su fecha de alta en el mismo se producirá con efectos de su respectiva fecha de ingreso en la empresa.

Las personas trabajadoras cumplimentarán y firmarán el Boletín de Datos Personales de forma simultánea a la suscripción de su contrato de trabajo, sin que la no suscripción de este documento, impida su incorporación como Partícipe al Plan de Pensiones.

5. Cada Entidad Promotora pondrá en conocimiento de la Entidad Gestora del Fondo, mensualmente, el número de las nuevas contrataciones que se produzcan en dicho período.
6. Con ocasión de su incorporación al Plan, se pondrá a disposición de los Partícipes el Certificado de Pertenencia al Plan. Asimismo, se pondrán a su disposición por medios electrónicos las presentes Especificaciones y sus correspondientes Anexos, la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones, el Documento de información general sobre el Plan de Pensiones, la Declaración de la estrategia a largo plazo del Fondo, la Declaración de las prestaciones de pensión, la Política de implicación del Fondo y cuanta otra documentación se establezca por la legislación vigente. Dicha información únicamente se entregará en formato impreso a petición expresa del Partícipe.
7. En el Boletín de Comunicación/Modificación de Datos Personales se harán constar, al menos, los siguientes datos:
  - a) Nombre, apellidos, D.N.I., fecha de nacimiento, estado civil y domicilio del Partícipe.
  - b) Entidad Promotora a la que pertenece.
  - c) Fecha y firma del Partícipe.
8. El partícipe deberá cumplimentar nuevos Boletines cuando se produzcan alteraciones posteriores de datos previamente comunicados. Entre tanto no se produzca la rectificación de los datos comunicados, estos serán los que tome en consideración el Plan de Pensiones a todos los efectos, quedando exonerado de cualquier responsabilidad que pudiera derivarse o traer causa del incumplimiento de esta obligación por el Partícipe.



#### **Artículo 14.- Baja de los Partícipes.**

La condición de Partícipe se pierde:

- a) Por la separación de su Entidad Promotora del Plan de Pensiones.
- b) Por la decisión de la persona trabajadora autónoma de causar baja como Partícipe.
- c) Por la extinción de la relación laboral.
- d) Por la efectiva movilización de la totalidad de los Derechos Consolidados a otros Planes de Pensiones de empleo, en los términos y con las excepciones que se determinen reglamentariamente, una vez producida la extinción de la relación laboral con su Entidad promotora.
- e) Por adquirir la condición de Partícipe en Suspense.
- f) Por adquirir la condición de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- g) Por haberse producido el hecho causante de alguna de las contingencias previstas en el presente Reglamento de Especificaciones.
- h) Por fallecimiento del partícipe.
- i) Por jubilación.
- j) Por terminación y liquidación del Plan, procediéndose según se establece en los artículos 43 y 44 del presente Reglamento de Especificaciones.
- k) Por serle de aplicación un convenio colectivo provincial que haya optado por adherirse a los instrumentos propios de previsión social de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, o por haber efectuado dicha opción de adhesión su Entidad Promotora.

#### **Artículo 15.- Derechos de los Partícipes.**

1. Los Derechos Económicos de los Partícipes son:

- a) Que sean efectuadas las contribuciones obligatorias por su Entidad Promotora conforme con lo previsto en el Anexo de dicha Entidad, o las aportaciones por la persona trabajadora autónoma.
- b) Realizar, dentro de los límites legalmente establecidos, aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones siempre que no determinen la obligación para su Entidad Promotora de efectuar contribuciones adicionales a las previstas en la letra anterior, o, de implicar hacerlas, que la Entidad Promotora dé su

consentimiento expreso, debiéndoselo comunicar ésta al Partícipe de forma escrita.

- c) La titularidad sobre los Derechos Consolidados que le correspondan conforme al presente Reglamento de Especificaciones y a las disposiciones generales aplicables.
- d) Causar derecho a la prestación del Plan en los casos y circunstancias previstos en este Reglamento de Especificaciones.
- e) Hacer efectivos los Derechos Consolidados en los supuestos de desempleo de larga duración, de conformidad con el artículo 31.2 del presente Reglamento de Especificaciones.
- f) Mantener sus Derechos Consolidados en el Plan, con la condición de Partícipe en suspenso, en las situaciones previstas en el presente Reglamento de Especificaciones.
- g) Movilizar sus Derechos Consolidados en el Plan en las situaciones previstas en el presente Reglamento de Especificaciones.
- h) Integrar en el Fondo los Derechos Consolidados que sean movilizados desde otros Planes que tenga el Partícipe.
- i) Otros derechos que se reconozcan en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

2. Los Derechos de Información de los Partícipes son:

- a) Solicitar y recibir un certificado individual de pertenencia al Plan por parte de la Entidad Gestora en el momento de causar alta en el Plan, que en ningún caso será transmisible.
- b) Tener a su disposición el presente Reglamento de Especificaciones y sus correspondientes Anexos, la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones, el Documento de información general sobre el Plan de Pensiones, la Declaración de la estrategia a largo plazo del Fondo, la Declaración de las prestaciones de pensión y la Política de implicación del Fondo
- c) Recibir de la Entidad Gestora de Fondo, al menos con carácter trimestral, información sobre:
  - la evolución y situación de sus Derechos Consolidados en el Plan.
  - extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios del presente Reglamento de Especificaciones, de

las normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.

- estado-resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo de Pensiones, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.
  - totalidad de los gastos del Fondo de Pensiones, en la parte que sean imputables al Plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del Plan en el Fondo.
  - operaciones vinculadas que, en su caso, se hayan realizado, identificación de las mismas y declaración expresa de haberse efectuado en interés exclusivo del Fondo de Pensiones y a precios o en condiciones iguales o mejores que los de mercado, todo ello de conformidad con el informe que haya emitido la comisión o el órgano interno de la Entidad Gestora a quien se encomiende esta función.
  - procedimientos adoptados por la Entidad Gestora para evitar conflictos de interés y sobre las operaciones vinculadas realizadas en la forma y con el detalle que la Ley del Mercado de Valores y su normativa de desarrollo determinen.
  - tipo exacto de relación que vincula a la Entidad Gestora con la Entidad Depositaria, tomando como referencia, en su caso, la enumeración de circunstancias contenidas en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.
- d) Recibir de la Entidad Gestora del Fondo durante el primer cuatrimestre de cada año natural una certificación, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las contribuciones efectuadas por su Entidad Promotora y de las aportaciones directas realizadas por él directamente y sobre el valor de sus Derechos Consolidados a esa fecha, todo ello según lo establecido en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. La referida certificación deberá contener un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas y el deber de comunicación del acaecimiento de las contingencias, así como, por último, indicación de las formas de cobro.

En su caso, la certificación indicará la cuantía de los excesos de aportación de la persona Partícipe advertidas sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

- e) Tener a disposición información de los acuerdos más importantes de la Comisión de Control del Plan, a juicio de la misma, así como otra información que se considere de interés y cambios que se realicen en el propio Reglamento de Especificaciones.

- f) Recibir con carácter semestral por parte de la Entidad Gestora información sobre la evolución y situación de sus Derechos Consolidados y económicos en el Plan. Asimismo, la Entidad Gestora deberá poner a disposición de los Partícipes, al menos con carácter trimestral, la citada información.
- g) Recibir información sobre las modificaciones normativas, cambios que se realicen en el presente Reglamento de Especificaciones, en las Normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones al que se encuentra adscrito el Plan, o de su política de inversiones y de las comisiones de gestión o depósito, todo ello tan pronto se hayan aprobado o producido los citados cambios.

Con carácter general, la información periódica prevista se facilitará a los Partícipes y Beneficiarios de forma gratuita por medios electrónicos, incluidos un soporte duradero o un sitio web, así como, en cuanto proceda, se entregará en formato impreso a petición expresa del Partícipe.

3. Los Derechos Políticos de los Partícipes son:

- a) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de sus representantes en la Comisión de Control.
- b) Realizar por escrito a la Comisión de Control del Plan las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que crea convenientes sobre el funcionamiento del Plan.
- c) Los demás derechos regulados en el presente Reglamento de Especificaciones y los que sean de imperativa aplicación de acuerdo con la normativa vigente.

### **Artículo 16.- Obligaciones de los Partícipes.**

Corresponden a los Partícipes del Plan las siguientes obligaciones:

- a) Cumplimentar el Boletín de datos personales y de designación de Beneficiarios, así como comunicar por escrito a la Entidad Gestora o, en su caso, a su Entidad Promotora para trasladarlo a aquélla, las circunstancias personales y familiares que les sean requeridas para determinar las contribuciones que en cada momento deban realizarse por los mismos o la prestación que se haya devengado. Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación que se produzca en dichos datos. En cualquier caso, se garantizará la absoluta confidencialidad de dichos datos. Las comunicaciones a las que se refiere esta letra se efectuarán en el plazo máximo de siete días naturales.

El incumplimiento de este requerimiento por parte del Partícipe implicará su responsabilidad sobre los hechos que se deriven de la falta de comunicación en el plazo indicado.

- b) Permitir a la Entidad Promotora la entrega de datos que sobre los Partícipes resulten necesarios a la Entidad Gestora para el desarrollo de sus funciones.
- c) Comunicar las contingencias y aportar la documentación necesaria para el percibo de las prestaciones, conforme al presente Reglamento de Especificaciones.
- d) Cumplir las normas establecidas en el presente Reglamento de Especificaciones, en las demás disposiciones normativas vigentes en la materia y cualesquiera otras que la Comisión de Control, en uso de sus reglamentarias atribuciones, acuerde.

### **Capítulo III De los Partícipes en Suspenso**

#### **Artículo 17.- Partícipes en Suspenso.**

1. Tendrán la consideración de Partícipes en Suspenso aquellos Partícipes que, habiéndose suspendido la obligación de su Entidad Promotora de seguir realizando contribuciones a su favor conforme a este Reglamento de Especificaciones, mantienen dentro del Plan sus Derechos Consolidados.

En su caso, el derecho del Partícipe en Suspenso a percibir la prestación procedente del Plan con cargo a sus Derechos Consolidados mantenidos dentro del mismo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 20 del presente Reglamento de Especificaciones.

2. La Entidad Promotora dejará de efectuar sus contribuciones en los siguientes casos:
  - a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con su Entidad Promotora
  - b) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con la Entidad Promotora por alguna de las causas legalmente previstas, excepto en los supuestos previstos en el apartado 3 siguiente.
  - c) Cuando el Partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales.
3. No se interrumpirán las contribuciones de la Entidad Promotora a favor de los Partícipes que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, además de las excepciones recogidas en el artículo 29 del presente Reglamento de Especificaciones:
  - a) Nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses de la mujer trabajadora, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años, o mayores de dicha edad con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales

o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- b) Durante la reducción de jornada en los supuestos regulados en el artículo 37.6 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.
  - c) Incapacidad temporal del Partícipe derivada de enfermedad profesional y accidente laboral durante el período que dure esta situación.
  - d) Incapacidad temporal del Partícipe derivada de enfermedad común y accidente no laboral, siempre que sea necesaria la hospitalización, durante el período de hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe en situación de incapacidad temporal.
  - e) Cierre del centro de trabajo cuando concurren las circunstancias que se indican en el artículo 12 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, siempre que la reapertura del mismo lo haya sido a requerimiento de la Autoridad Laboral y, en todo caso, con una duración máxima de 15 días.
4. Cuando el Partícipe en Suspense deje de estarlo se le realizarán en adelante las correspondientes contribuciones por su Entidad Promotora, sin tener derecho a contribuciones retroactivas, y ostentará su derecho respecto de la contingencia, con las limitaciones generales previstas en el presente Reglamento de Especificaciones.

#### **Artículo 18.- Pérdida de la condición de Partícipe en Suspense.**

Un Partícipe en Suspense del Plan causará baja, en tal situación, por alguna de las causas siguientes:

- a) Por la separación de su Entidad Promotora del Plan de Pensiones.
- b) Por extinción de la relación laboral con su Entidad Promotora por causa distinta de la contingencia que da lugar a prestación conforme a este Reglamento de Especificaciones y subsiguiente movilización de los Derechos Consolidados.
- c) Por adquirir de nuevo la condición de Partícipe pleno del Plan de Pensiones.
- d) Por haberse producido el hecho causante de la prestación prevista en el presente Reglamento de Especificaciones.
- e) Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- f) Por fallecimiento.
- g) Por terminación y liquidación del Plan, procediéndose según se establece en los artículos 43 y 44 del presente Reglamento de Especificaciones.

#### **Artículo 19.- Derechos y Obligaciones de los Partícipes en Suspenso.**

1. Los derechos y obligaciones de los Partícipes en Suspenso serán los mismos que los del resto de Partícipes, salvo en cuanto al derecho de recibir contribuciones por parte de su Entidad Promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al Plan.
2. Los Partícipes en Suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

#### **Artículo 20.- Conservación de Derechos Consolidados por los Partícipes en Suspenso.**

En el momento de la extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora, el Partícipe en Suspenso podrá proceder a la movilización de sus Derechos Consolidados en los términos indicados en el artículo 32.

Si los Derechos Consolidados del Partícipe en Suspenso, calculados en el momento de la suspensión conforme al artículo 31 de este Reglamento de Especificaciones, se mantienen en el Fondo de Capitalización constituido, dichos Derechos Consolidados se verán ajustados por los resultados positivos o negativos que les correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el Plan, siendo su importe en cada momento la cuota parte del Fondo de Capitalización que corresponda al Partícipe en Suspenso en función de los Derechos Consolidados que tenía en el momento de la suspensión más los rendimientos generados por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

### **Capítulo IV De los Beneficiarios**

#### **Artículo 21.- Beneficiarios.**

1. Será Beneficiario del Plan, por las contingencias de jubilación e incapacidad permanente, la persona física que en el momento de la producción del hecho causante ostente la condición de Partícipe o Partícipe en suspenso según el presente Reglamento de Especificaciones, aún cuando no haya comunicado expresamente su acaecimiento o no haya solicitado la prestación correspondiente.
2. En el caso de la contingencia de fallecimiento de un Partícipe o un Beneficiario tendrá la condición de Beneficiario la persona o las personas que haya designado expresamente el mismo y en la proporción indicada por el mismo; si no se indica proporción, habiendo más de un Beneficiario, se entenderá que lo son a partes iguales. En defecto de designación expresa será Beneficiario, en orden excluyente, el cónyuge

superviviente constante matrimonio o pareja de hecho según lo establecido por el régimen de la Seguridad Social aplicable en lo relativo a la pensión de viudedad, en el momento del fallecimiento del Partícipe, los hijos del Partícipe a partes iguales y los demás herederos legales en proporción a su parte en la herencia. En defecto de todos ellos, el propio Plan de Pensiones.

## **Artículo 22.- Baja de los Beneficiarios.**

Un Beneficiario causará baja en el Plan:

- a) Por recibir la prestación que le corresponda según el presente Reglamento de Especificaciones en forma de capital.
- b) Por agotar la percepción de la prestación en forma de renta financiera, en su caso.
- c) Por fallecimiento.
- d) Por terminación y liquidación del Plan, procediéndose según se establece en los artículos 43 y 44 del presente Reglamento de Especificaciones.

## **Artículo 23.- Derechos de los Beneficiarios.**

1. Son Derechos Económicos de los Beneficiarios:

- a) Percibir la prestación derivada del Plan cuando se produzca el hecho causante, en el plazo y forma estipulada en el presente Reglamento de Especificaciones, previa entrega de la documentación solicitada.
- b) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan, en función de sus derechos económicos.

2. Son Derechos de Información de los Beneficiarios:

- a) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año natural, certificación de la Entidad Gestora, referida al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con especificación del valor de sus Derechos Económicos y de las cantidades percibidas durante el año y, en su caso, de las retenciones practicadas.
- b) Solicitar a la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones en el que el Plan esté integrado que se les expida un certificado individual de pertenencia al Plan, que en ningún caso será transmisible.
- c) Recibir, de la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones, una vez producida y comunicada la contingencia por el Beneficiario, información apropiada sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro



correspondientes, y respecto del grado de garantía o de riesgo por cuenta del Beneficiario.

- d) Recibir con carácter semestral por parte de la Entidad Gestora información sobre la evolución y situación de sus Derechos Consolidados y económicos en el Plan. Asimismo, la Entidad Gestora deberá poner a disposición de los Beneficiarios del Plan, al menos con carácter trimestral, la citada información.
- e) Recibir información sobre las modificaciones normativas, cambios que se realicen en el presente Reglamento de Especificaciones, en las Normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones al que se encuentra adscrito el Plan, o de su política de inversiones y de las comisiones de gestión o depósito, todo ello tan pronto se hayan aprobado o producido los citados cambios.
- f) Conocer, previa solicitud al efecto, a través de la Comisión de Control del Plan, el Balance, las Cuentas de resultados, la Memoria y los Informes de Auditoría del Fondo de Pensiones al que está adscrito el Plan con los medios puestos a disposición por la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones en el que se encuentra integrado el Plan de Pensiones.

3. Son Derechos Políticos de los Beneficiarios:

- a) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través sus representantes en la Comisión de Control en la forma indicada en este Reglamento de Especificaciones.
- b) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que crea conveniente sobre el funcionamiento del Plan.
- c) Los demás derechos regulados en el presente Reglamento de Especificaciones y los que sean de imperativa aplicación de acuerdo con la normativa vigente.

#### **Artículo 24.- Obligaciones de los Beneficiarios.**

Corresponden a los Beneficiarios del Plan las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar en el plazo máximo de siete días naturales a la Entidad Gestora del Fondo, los datos personales y familiares que le sean requeridos para justificar el derecho a la percepción de la prestación y de su mantenimiento a lo largo del tiempo.

El no cumplimiento de este requisito, por parte del Beneficiario, implicará la plena responsabilidad del mismo, sobre los hechos que deriven de la falta de comunicación en el plazo indicado.

- b) Facilitar a la Entidad Gestora la documentación necesaria para hacer efectivo el pago de la prestación.

- c) Cumplir las normas establecidas en el presente Reglamento de Especificaciones y en las demás disposiciones vigentes en la materia.

#### **Artículo 25.- Designación de Beneficiarios.**

1. La designación de Beneficiarios se realizará por el Partícipe a través de la entrega a la Entidad Gestora del Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios, suministrando los datos estrictamente necesarios requeridos por la misma.
2. Dicha designación de Beneficiarios incluirá, en caso de ser varios los designados en el mismo orden de prelación, las proporciones en que se percibirán las prestaciones. En su defecto se estará a lo dispuesto en el artículo 21.2 del presente Reglamento de Especificaciones.
3. Será obligación del Partícipe comunicar de forma fehaciente a la Entidad Gestora, o a su Entidad Promotora para su traslado a aquella, las incidencias que se puedan producir con posterioridad a haberse entregado el Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios, así como cualquier variación en la designación de estos.

### **Título III**

#### **Régimen Económico y Financiero**

#### **Artículo 26.- Sistema de Financiación.**

El sistema de financiación del Plan consistirá en la capitalización financiera individual de las contribuciones que correspondan a cada Partícipe y Partícipe en Suspense realizadas por las Entidades Promotoras y personas trabajadoras autónomas y, en su caso, las aportaciones voluntarias de los Partícipes.

#### **Artículo 27.- Contribuciones obligatorias de las Entidades Promotoras.**

1. Las contribuciones a realizar por la Entidad Promotora se someterán a las siguientes normas:
  - a) Las de las Entidades Promotoras tendrán el carácter de irrevocables desde el momento de su devengo, aunque no se hayan hecho efectivas.
  - b) Cada Entidad Promotora será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto de sus personas trabajadoras Partícipes.
  - c) Los importes de las contribuciones se fijarán en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción

2. En todo caso, las contribuciones a cargo de cada Entidad Promotora no podrán exceder del límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 28.- Determinación de las contribuciones.**

1. La cuantía de las contribuciones obligatorias de las Entidades Promotoras se fijará en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.
2. La contribución empresarial durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que tuviesen la condición de Partícipes, y que no tuviesen interrumpido o suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en la legislación vigente, será, para los años 2022, 2023 y 2024, la siguiente:
  - a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
  - b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
  - c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
  - d) Para los años 2025 y siguientes, el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción renegociará las contribuciones al Plan de Pensiones.
3. Sin perjuicio de lo anterior, y como excepción a la regla general de efectuar contribuciones por las Entidades Promotoras, no existirá tal obligación:
  - a) Cuando la retribución bruta fija anual de la persona trabajadora fuese superior, a la fecha de entrada en vigor del Plan de Pensiones, a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del convenio colectivo provincial, incluido el importe de las contribuciones indicadas en el apartado 1, que le fuese de aplicación.
  - b) Cuando la persona trabajadora sea subrogada, legal, convencional o judicialmente a otra Entidad Promotora adherida al Plan de Pensiones y su retribución bruta fija anual fuese superior, a la fecha de entrada en vigor del Plan de Pensiones, a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del

convenio colectivo provincial, incluido el importe de las contribuciones indicadas en el apartado 1, que le fuese de aplicación.

Dichas excepciones, con independencia de la superior cuantía retributiva que pueda darse de acuerdo a lo fijado en las anteriores letras a) y b), se aplicarán exclusivamente a aquellas personas trabajadoras contratadas por la Entidad Promotora con anterioridad a la entrada en vigor del Plan de Pensiones. En los casos de personas trabajadoras subrogadas, a las que se refiere la letra b), dicha contratación anterior se entenderá referida a la inicial suscrita con la persona trabajadora.

No obstante lo dispuesto en las letras a) y b) de este apartado 3, la persona trabajadora podrá solicitar voluntariamente a su Entidad Promotora que ésta le detraiga de su retribución bruta fija anual hasta el importe que se fije en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción para que contribuya con el mismo al Plan de Pensiones, siempre que ello no implique obligación para la Entidad Promotora de efectuar contribuciones por su parte, o de implicar hacerlas la Entidad Promotora de su consentimiento expreso, debiéndoselo comunicar al Partícipe de forma escrita. La persona trabajadora indicará la fecha de efectos de dicho detractamiento, la cual no podrá ser anterior al mes siguiente al de la recepción por la empresa empleadora de su solicitud, no pudiendo tener el detractamiento, por tanto, carácter retroactivo.

4. El desembolso de las contribuciones por parte de las Entidades Promotoras, de las aportaciones por parte de las personas trabajadoras autónomas y, en su caso, de las aportaciones voluntarias por parte de las personas trabajadoras deberá efectuarse en la misma fecha en la que deben ingresarse las cotizaciones a la Seguridad Social.
5. Las contribuciones reguladas en el presente artículo podrán ser mejoradas por cada Entidad Promotora para sus respectivos Partícipes en su correspondiente Anexo, al que se refiere el artículo 2.n) del presente Reglamento de Especificaciones.

#### **Artículo 29.- Suspensión de la realización de contribuciones.**

La Entidad Promotora suspenderá la contribución en los casos siguientes:

- a) Cuando el Partícipe que se hubiese jubilado parcialmente no hubiese optado por ser Beneficiario de la prestación derivada de la contingencia de jubilación.
- b) Durante el período de inactividad en los contratos de trabajo fijos-discontinuos.
- c) Cuando concurra cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo, previstas legal o convencionalmente, a excepción de las situaciones expresamente contempladas en el artículo 17.3 del presente Reglamento de Especificaciones, en el que se enumeran los recogidos en el artículo 5.1.a)2º, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y que son los recogidos en el artículo 48, apartados 4 a 8, 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, así como en el artículo 37.6 del referido Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de los Partícipes a los que se hace mención en el apartado 3 del artículo anterior, no procederá la realización de contribuciones ni en los supuestos de las letras a), b) y c) anteriores, ni en las situaciones recogidas en el artículo 17.3 del presente Reglamento de Especificaciones.

### **Artículo 30.- Aportaciones voluntarias a cargo de los Partícipes.**

1. Los Partícipes y los Partícipes en suspenso podrán realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones distintas e independientes de las contribuciones obligatorias que deba efectuar su Entidad Promotora, dentro de los límites legales de aportaciones máximas permitidas a Planes de Pensiones, siempre que las referidas aportaciones no impliquen la obligación para su Entidad Promotora de efectuar contribuciones adicionales a las previstas en el artículo 28 del presente Reglamento de Especificaciones, o de implicar hacerlas la Entidad Promotora dé su consentimiento expreso, debiéndoselo comunicar al Partícipe de forma escrita.
2. Tales aportaciones se realizarán directamente por el Partícipe, aunque resultará admisible la mera mediación en el pago por parte de un tercero, el cual habrá de acreditar ante la Entidad Depositaria del Fondo estar debidamente autorizado por aquel para efectuar el ingreso.
3. El Partícipe podrá fijar aportaciones periódicas mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.
4. El Partícipe podrá modificar en cualquier momento la cuantía y periodicidad de sus aportaciones, así como interrumpir la realización de las mismas por periodo indeterminado. El impago de tres aportaciones periódicas consecutivas implicará la suspensión, en su caso, de los cargos de tales aportaciones. Dicha suspensión se mantendrá hasta tanto el Partícipe no comunique su intención de reanudar las aportaciones periódicas mediante escrito dirigido a la Entidad Gestora.
5. En todo momento, el Partícipe podrá realizar aportaciones extraordinarias, independientemente de las que, en su caso, periódicamente venga realizando, así como movilizar al Plan derechos consolidados procedentes de otros Planes, en los términos estipulados en la normativa vigente.
6. Las aportaciones voluntarias se llevarán a cabo por cualquiera de los procedimientos previstos al efecto por la Entidad Gestora, una vez aprobados por la Comisión de Control, siendo, una vez realizadas, irrevocables, por lo que bajo ningún concepto será admisible su anulación, salvo error material imputable a las Entidades Gestora o Depositaria del Fondo de Pensiones, sin perjuicio de la devolución del exceso de aportaciones a que se refiere el apartado 8 del presente artículo.

7. Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora informará a la Comisión de Control de la cuantía individualizada de aportaciones y movilizaciones de derechos consolidados integrados voluntariamente por los Partícipes en el Plan, distinguiéndose las aportaciones periódicas de las extraordinarias. Dicho informe trimestral incluirá, también, datos relativos a la evolución de tales aportaciones y derechos, así como todos aquellos que oportunamente se acuerden.
8. En ningún caso la suma de las aportaciones anuales imputadas por la Entidad Promotora y las que voluntariamente sean realizadas por los Partícipes superará el límite legal establecido. A tal efecto:
  - a) Al alcanzarse dicho límite se interrumpirán las aportaciones voluntarias periódicas previstas, así como la posibilidad de realizar aportaciones extraordinarias.
  - b) Si el límite se alcanza al imputarse una aportación de la Entidad Promotora, se procederá a la devolución automática de las aportaciones voluntarias previamente realizadas, en el importe que permita eliminar el exceso.

## **Título IV**

### **Derechos Consolidados**

#### **Artículo 31.- Derechos Consolidados.**

1. Constituyen Derechos Consolidados del Partícipe y del Partícipe en Suspenseo la cuota parte del Fondo de Capitalización que corresponda al mismo en función de las contribuciones imputadas, aportaciones directas y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.
2. Los Derechos Consolidados únicamente podrán hacerse efectivos para satisfacer las prestaciones del Plan o en los supuestos de desempleo de larga duración, en los casos y en los términos previstos en la normativa vigente.
3. Estos Derechos Consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o se hagan efectivos en los supuestos de desempleo de larga duración mencionados.

#### **Artículo 32.- Movilización de los Derechos Consolidados a otro, o desde otro Plan.**

1. Los Partícipes y Partícipes en Suspenseo del Plan de Pensiones podrán movilizar sus Derechos Consolidados, bien por extinción de la relación laboral con su Entidad Promotora sin reanudarla con alguna otra de las Entidades Promotoras de este Plan o

bien por terminación y liquidación del Plan de acuerdo a los supuestos contemplados en los artículos 43 y 44 de este Reglamento de Especificaciones

2. Los Derechos Consolidados de los Partícipes y Partícipes en Suspense, podrán ser movilizados a otro Plan de Pensiones de Empleo, en los términos y con las excepciones que se determinen reglamentariamente.

El procedimiento de transferencia se ajustará a los términos y excepciones que se determinen reglamentariamente. En todo caso se deberá entregar a la Comisión de Control del Plan o a la Entidad Gestora certificación expedida por el nuevo Plan aceptando su admisión e indicando los datos identificativos de la cuenta del Fondo de Pensiones al que dicho Plan se encuentre adscrito, a efectos de realizar la transferencia pertinente. Si no se produjese la designación indicada, se le considerará Partícipe en suspenso, desde la extinción de la relación laboral con el Promotor. En tanto no se produzca la transferencia o movilización de los Derechos Consolidados, el Partícipe tendrá la condición de Partícipe en suspenso y aquellos se verán ajustados por la imputación de resultados que le correspondan durante el período de su mantenimiento en el Plan.

3. Las contribuciones, aportaciones y los rendimientos derivados de las inversiones del Plan se integrarán inmediatamente en una cuenta de posición del mismo en el Fondo al que se adscribe. Con cargo a dicha cuenta se atenderá el cumplimiento de la prestación del Plan y demás costes que correspondan al mismo. La movilización de la totalidad de los derechos consolidados causará la baja del Partícipe en el Plan
4. En el supuesto de movilización de Derechos Consolidados, su cuantía será igual al valor certificado en el día inmediatamente anterior al que se realice la efectiva movilización.
5. Asimismo, los Partícipes y Partícipes en Suspense podrán movilizar al presente Plan los Derechos Consolidados que tengan en otro Plan de Pensiones, con arreglo al procedimiento previsto en el presente Reglamento de Especificaciones.
6. Los gastos que se deriven de la transferencia de los Derechos Consolidados correrán a cargo exclusivamente del titular de tales derechos

## **Título V**

### **Contingencias y prestaciones**

#### **Artículo 33.- Contingencias y prestaciones cubierta por el Plan de Pensiones.**

1. Las contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones en los términos previstos en el presente Título son la jubilación, la incapacidad permanente y el fallecimiento del Partícipe o Partícipe en Suspense.

2. Las prestaciones, consistentes en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los beneficiarios del presente Plan de Pensiones acaecida la contingencia cubierta por el mismo, son las siguientes:

**A) Prestación por jubilación.**

- A.1. El hecho causante de esta prestación es la jubilación efectiva del Partícipe o Partícipe en Suspense según lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

De no ser posible el acceso del Partícipe o Partícipe en Suspense a la pensión de jubilación, aun teniendo la edad de acceso ordinaria establecida legalmente, podrá solicitar la prestación por jubilación a partir de dicha edad cuando no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación por ningún régimen de la Seguridad Social.

- A.2. La persona trabajadora jubilada parcialmente que sea Partícipe o Partícipe en Suspense del Plan de Pensiones, en el momento en que se acoja a la jubilación parcial podrá optar entre continuar como Partícipe del Plan de Pensiones, contribuyendo la Entidad Promotora según su jornada, o bien pasar a la condición de Beneficiario por jubilación del presente Plan de Pensiones, sin derecho a ulteriores contribuciones de ningún tipo, percibiendo la prestación por jubilación según establece este Reglamento de Especificaciones.

En caso de que el Partícipe o Partícipe en Suspense no manifieste opción en el momento de la jubilación parcial, se entenderá que continúa como Partícipe en el Plan de Pensiones.

El Partícipe que habiéndose jubilado parcialmente hubiese continuado como Partícipe en el Plan, podrá solicitar el cobro de la prestación de jubilación en virtud de su condición de jubilado parcial, en los términos establecidos en el Reglamento de Especificaciones. En ese caso, dejará de recibir contribuciones y realizar aportaciones y pasará a tener la condición de Beneficiario del Plan.

**B) Prestación por fallecimiento.**

Si un Partícipe o Partícipe en Suspense falleciese, el Beneficiario o Beneficiarios designados percibirán la prestación por fallecimiento en la forma y proporción establecidas en el artículo 21.2 del presente Reglamento de Especificaciones.

**C) Prestación por Incapacidad Permanente.**

Si un Partícipe o Partícipe en Suspense, antes de causar derecho a la prestación por jubilación, causara baja en la Entidad Promotora por quedar en situación de incapacitado permanente en cualquiera de los grados total, absoluta o gran



invalidez, percibirá la prestación por incapacidad permanente prevista por el Plan independientemente del hecho determinante de dicha incapacidad. Se entenderá por incapacidad permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.

#### **Artículo 34.- Cuantía de las prestaciones.**

La cuantía de la prestación será igual al Derecho Consolidado de cada Partícipe o Partícipe en Suspenso en el momento de producirse el hecho causante de las mismas.

#### **Artículo 35.- Forma de cobro de las prestaciones.**

1. Las prestaciones del Plan derivadas de las anteriores contingencias tendrá, a opción del Beneficiario, la forma de:

- a) Renta Financiera: consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad.

El pago de estas rentas podrá ser inmediato desde la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

La renta se percibirá hasta el agotamiento de los derechos económicos del Beneficiario, quien deberá determinar la cantidad anual a percibir, número de pagos anuales y fecha de inicio del cobro de la renta.

En caso de fallecimiento del Beneficiario quedará en suspenso el pago de la Renta hasta que las personas designadas por este o, en su caso, las personas herederas legales, determinen, en el plazo máximo de seis meses a contar desde la muerte o declaración judicial de fallecimiento, la forma de percepción de los derechos económicos remanentes.

- b) Capital, pudiendo percibir la prestación en forma de un único pago inmediato o diferir en un único pago la percepción de la prestación a un momento posterior.
- c) Mixta que consistirá en la combinación de cualquiera de la modalidad de renta con un único cobro en forma de capital, debiéndose ajustar ambos a lo establecido en los apartados anteriores.
- d) Pagos sin periodicidad regular, pudiendo solicitar pagos sucesivos sin constituir una renta.

2. En el supuesto de haber optado por percibir del Plan, una prestación diferida o en curso de pago podrá solicitar la anticipación de vencimientos y cuantías inicialmente previstos, en los términos siguientes:
  - Cuando se haya optado por percibir la prestación en forma de capital diferido, se podrá anticipar el vencimiento del capital en su totalidad.
  - Cuando se haya optado por percibir la prestación en forma de renta, podrá: a) anticipar, en cualquier momento, el capital equivalente a los derechos remanentes totales; b) anticipar en cada ejercicio las rentas pendientes de cobro en el año natural.
  - Cuando se haya optado por percibir la prestación de forma mixta (capital-renta), podrá: a) anticipar el capital equivalente a los derechos remanentes totales por ambos conceptos; b) anticipar, únicamente, la totalidad del capital predeterminado; c) anticipar, únicamente las rentas pendientes en su totalidad; d) anticipar en cada ejercicio las rentas pendientes de cobro en el año natural.
3. El importe de los derechos económicos obrantes en el Plan y mientras permanezcan en el mismo, serán ajustados con la rentabilidad neta (positiva o negativa) del Fondo de Pensiones imputable al patrimonio de este Plan hasta la fecha de su completa liquidación.

### **Artículo 36.- Solicitud de la prestación y documentación acreditativa.**

1. El Beneficiario solicitará la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control del Plan para su traslado a la Entidad Gestora señalando la forma elegida para el cobro de la prestación y presentando la correspondiente documentación.
2. Para el reconocimiento de las prestaciones será necesario aportar la siguiente documentación:
  - a) En los casos de jubilación:
    - D.N.I., Pasaporte o Tarjeta de Residencia del Partícipe.
    - Certificado o documento de su Entidad Promotora acreditativo de haber cesado en su relación laboral con la misma.
    - Certificado o documento de la Seguridad Social acreditativo de tener reconocido a su favor el cobro de la pensión pública de jubilación o, en su caso, de no poder percibir la pensión pública de jubilación.
    - Certificado o documento de la Seguridad Social acreditativo de no hallarse cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social.

- b) En los casos de fallecimiento del Partícipe o Beneficiario: certificado de defunción, documento acreditativo de su condición de Beneficiario. En defecto de designación expresa de beneficiarios, se deberá acreditar su condición de heredero.

En los supuestos de parejas de hecho, resultará suficientemente acreditada tal situación con su comunicación previa realizada a la Comisión de Control del Plan. En su defecto, será válida la inscripción en un Registro Administrativo o la formalización notarial de estas situaciones o las pruebas razonables que acrediten tal situación de convivencia.

- c) En los casos de incapacidad permanente: DNI, copia de la propuesta y resolución definitiva del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, sentencia del órgano jurisdiccional social.

- 3. La Entidad Gestora del Fondo en el que esté integrado el Plan notificará por escrito al Beneficiario el reconocimiento de su derecho a la prestación, dentro del plazo máximo de siete días hábiles a contar desde la presentación de toda la documentación correspondiente, indicándole los elementos definitorios de la prestación de acuerdo con la opción señalada por aquél y debiendo realizar el pago mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente indicada por el Beneficiario, siendo necesario que figure como titular de la misma.

Si la prestación se percibe en forma de capital inmediato, se abonará al Beneficiario, dentro del plazo máximo de tres días hábiles desde la presentación a la Entidad Gestora de toda la documentación correspondiente.

## **Título VI**

### **Organización y control**

#### **Artículo 37.- Composición de la Comisión de Control del Plan.**

- 1. La Comisión de Control del Plan estará constituida por ocho miembros, cuatro en representación conjunta de los Partícipes, de los Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios, y cuatro en representación de las Entidades Promotoras adheridas al Plan de Pensiones.
- 2. Los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones serán designados directamente por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. La designación podrá recaer en los miembros de la citada Comisión Paritaria.

3. Los miembros de la Comisión de Control designarán entre sí a quienes hayan de ejercer la Presidencia, dos Vicepresidencias y la Secretaría, con las funciones inherentes a sus cargos.
4. La Presidencia será rotatoria y se ocupará de forma sucesiva por periodos de veinticuatro meses siguiendo las siguientes normas:
  - a) La secuencia rotatoria se iniciará con la persona elegida como Presidente entre los representantes de las Entidades Promotoras en dicho órgano y a propuesta de éstos.
  - b) Finalizada dicha Presidencia, los representantes en la Comisión de los Partícipes, Partícipes en suspenso y Beneficiarios elegirán, a propuesta de ellos, al nuevo Presidente quien, asimismo, desempeñará el cargo durante otro periodo de veinticuatro meses.
  - c) Una vez finalizada esta segunda Presidencia, serán de nuevo los representantes de la Comisión de Partícipes, Partícipes en suspenso y Beneficiarios quienes elijan, a propuesta de ellos, a quien vaya a desempeñar la nueva y tercera Presidencia, e igualmente por un periodo cuya duración será la fijada de veinticuatro meses.
  - d) Agotada esta Presidencia, se iniciará de nuevo el sistema rotatorio en el orden indicado.
5. El Secretario de la Comisión será elegido de entre los miembros que constituyan la Comisión de Control, estableciéndose en el acuerdo correspondiente la duración de su mandato.
6. Dada la estructura directiva señalada en el apartado 3 del presente artículo, cuando el designado como Presidente finalice la duración de su mandato pasará de forma automática a ocupar una Vicepresidencia, de forma tal que siempre habrá de forma permanente un Presidente, dos Vicepresidentes y un Secretario.
7. La duración del mandato de los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivas convocatorias, así como revocados y sustituidos por el órgano que los designó.
8. No podrán ser miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones las personas incursas en cualquier incapacidad o incompatibilidad conforme a las disposiciones legales.
9. Con objeto de facilitar la actuación de los miembros de la Comisión de Control, cada una de las dos representaciones establecidas en el apartado 1 dispondrá, en relación con sus respectivos integrantes que haya designado, de los permisos necesarios que precisen para ejercer su función.

### **Artículo 38.- Funcionamiento de la Comisión de Control del Plan.**

1. La Comisión de Control del Plan se reunirá con carácter ordinario dentro de los primeros quince días de cada bimestre de cada ejercicio económico, debidamente convocada por su Presidente o por el miembro de la Comisión de Control del Plan en quien éste delegue tal función. También podrá reunirse con carácter extraordinario cuantas veces sea convocada a iniciativa propia del Presidente o a solicitud de la mayoría de cada una de las dos representaciones, la de los Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios, o la de las Entidades Promotoras adheridas al Plan de Pensiones.
2. Las convocatorias de las reuniones de la Comisión de Control del Plan deberán contener el Orden del Día de los asuntos a tratar y realizarse con al menos una semana de antelación a la fecha previa para su celebración.
3. La Comisión de Control del Plan quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, concurra, al menos, el 75 por 100 de cada una de las dos representaciones, la de los Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios, y la de las Entidades Promotoras adheridas al Plan de Pensiones, directamente o por representación. No obstante lo anterior, si se hallasen congregados todos los miembros de la Comisión de Control del Plan y, al menos, el 75 por 100 de cada una de las dos representaciones, la de los Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios, y la de las Entidades Promotoras adheridas al Plan de Pensiones decidieran celebrar una reunión, determinando los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.
4. La asistencia a la Comisión de Control del Plan podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión de Control del Plan. La representación se ejercerá mediante delegación previa, expresa y escrita para cada reunión.
5. Cada miembro de la Comisión de Control del Plan tendrá un voto. El derecho de voto puede ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida.
6. La Comisión de Control del Plan adoptará todos los acuerdos por, al menos, el 75 por 100 de cada una de las dos representaciones, la de los Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios, y la de las Entidades Promotoras adheridas al Plan de Pensiones.
7. De cada reunión se levantará por el Secretario la correspondiente acta con el visto bueno del Presidente.
8. Los acuerdos de la Comisión de Control deberán ser ejecutados por el Presidente o, en su defecto, por la persona en quien éste último haya delegado expresamente la facultad de ejecutar un acuerdo concreto.
9. Los miembros de la Comisión de Control, individual o colectivamente, están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva en lo inherente a su cargo, manteniendo

secreto sobre las informaciones de carácter reservado relativas al presente Plan, a las Entidades Promotoras y personas trabajadoras autónomas adheridas al mismo, así como sobre los datos individuales o colectivos sobre Partícipes, Partícipes en Suspenseo y/o Beneficiarios que puedan llegar a conocer en virtud de su cargo. Esta obligación permanece incluso después de cesar en sus funciones.

### **Artículo 39.- Funciones de la Comisión de Control del Plan.**

La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones:

- a) Decidir el Fondo de Pensiones de Empleo en el que se integra el Plan de Pensiones.
- b) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios en relación con el resto de elementos personales del mismo, así como en relación con el Fondo y con las Entidades Gestora y Depositaria que intervengan en la administración.
- c) Seleccionar al actuario o sociedad de actuarios y demás expertos que deban certificar la situación y dinámica del Plan conforme al artículo 23 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

Con relación a lo indicado en el párrafo anterior, el sistema financiero y actuarial del Plan deberá ser revisado por un actuario, o sociedad de actuarios y, en su caso, de aquellos otros profesionales independientes, distintos al que pudiere intervenir en el desarrollo normal del Plan, al menos cada tres años, debiendo éste/os certificar sobre la situación y dinámica del Plan, todo ello de acuerdo con el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

- d) Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que esté adscrito, salvo que ambas coincidan porque al Fondo sólo esté adscrito el presente Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.
- e) Acordar modificaciones al Plan conforme a lo previsto en el artículo 42 de este Reglamento de Especificaciones.
- f) Supervisar la adecuación del saldo de la Cuenta de Posición del Plan en el Fondo de Pensiones a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan, así como el estricto cumplimiento por las Entidades Gestora y Depositaria de sus obligaciones para con los intereses de los Partícipes y beneficiarios del Plan, de conformidad con los contratos que a tal efecto se establezcan.
- g) Tomar decisiones relativas a la política de inversiones del Plan que la legislación vigente le atribuya, y las recogidas en el artículo 38.6 del presente Reglamento de Especificaciones.

- h) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los Partícipes, Partícipes en Suspenso y Beneficiarios del Plan ante el Fondo de Pensiones, las Entidades Gestora y Depositaria y, en general, ante cualesquiera terceros, sean personas físicas o jurídicas.
- i) Acordar la movilización de la Cuenta de Posición del Plan a otro Fondo de Pensiones, público o privado.
- j) Informar trimestralmente a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción sobre las decisiones adoptadas como consecuencia de las funciones reguladas en el presente artículo, así como de la situación de la Cuenta de Posición del Plan.
- k) Acordar la terminación del Plan de conformidad con lo que se establece en el presente Reglamento de Especificaciones.
- l) Admitir los Derechos Consolidados de los Partícipes provenientes de otros Planes de Pensiones, Planes de previsión asegurados o Planes de previsión social empresarial, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos al efecto.
- m) Acordar la presencia en las reuniones de cualquier asesor, Partícipe, Partícipe en Suspenso, Beneficiario o tercera persona necesaria para el esclarecimiento de los temas a tratar.
- n) Ser oída, con carácter preceptivo, en los procesos de externalización de funciones o actividades por parte de la gestora recogidas en el artículo 30 sexies del Real Decreto Legislativo 1/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- o) Delegar en los sistemas de control interno de la Entidad Gestora, entre tanto no acuerde su asunción directa, el sistema de control interno que facilite la gestión de la actividad del Plan y Fondo de Pensiones y, en especial, el cumplimiento de las obligaciones en materia de gestión de riesgos y de auditoría interna
- p) Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones generales aplicables y el presente Reglamento de Especificaciones le atribuyen competencia.

#### **Artículo 40.- Funciones del Presidente y de los Vicepresidentes de la Comisión de Control del Plan.**

Las funciones del Presidente y de los Vicepresidentes de la Comisión de Control del Plan serán:

- a) La representación legal de la Comisión de Control del Plan en interés de los Partícipes, Partícipes en Suspenso y Beneficiarios, ejercitando cuantas acciones

administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros, conforme decida la propia Comisión de Control del Plan.

- b) La presidencia de las reuniones de la Comisión de Control del Plan, actuando de moderador en las mismas.
- c) La convocatoria de toda clase de reuniones, previa elaboración y comunicación a todos los miembros del Orden del Día.
- d) Conjuntamente con el Secretario, ostentar la firma del Plan de Pensiones, autorizando su correspondencia oficial y cuantos documentos requieran tal requisito, firmar cuantos otros documentos, públicos o privados, hayan de efectuarse a nombre del Plan de Pensiones y comparecer ante notarios y demás autoridades públicas a fin de otorgar o de suscribir ante los mismos cuantas actas, documentos, requerimientos, escrituras, poderes generales y/o especiales, notificaciones, contestaciones, subsanaciones de defectos y cualesquiera otros documentos públicos en los que fuera parte o pudiera estar interesado el Plan de Pensiones.
- e) Las demás que pueda delegarle la Comisión de Control del Plan.

#### **Artículo 41.- Funciones del Secretario de la Comisión de Control del Plan.**

1. Las funciones del Secretario de la Comisión de Control del Plan serán:
  - a) Levantar el acta correspondiente de cada reunión con el visto bueno del Presidente, dando fe de la misma.
  - b) Llevar registro de las actas, así como de toda clase de escritos dirigidos a la Comisión de Control del Plan.
  - c) Custodiar la documentación relativa al Plan.
  - d) Expedir certificaciones, con el visto bueno del Presidente, sobre las actas y sobre las comunicaciones que se hayan de realizar a Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios.
  - e) Las demás que puedan delegarle el Presidente o, en su caso, la misma Comisión de Control del Plan.
2. La Comisión de Control del Plan de Pensiones colaborará y se coordinará con las Entidades Promotoras del Plan de Pensiones, la Entidad Gestora y Depositaria del Fondo de Pensiones en que se integra el Plan y, en particular, con la Fundación Laboral de la Construcción para que ésta pueda efectuar el seguimiento del acuerdo sectorial adoptado en materia de contribuciones empresariales a Planes de Pensiones de empleo.



## **Título VIII**

### **Modificación del Plan**

#### **Artículo 42.- Requisitos y procedimiento.**

El Plan podrá modificarse por la Comisión de Control del mismo, a instancia e indicación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, con el régimen de adopción de acuerdos previsto en el artículo 38 del presente Reglamento de Especificaciones.

No obstante, para la modificación de condiciones particulares contenidas en los Anexos de cada Entidad Promotora o persona trabajadora autónoma se estará al procedimiento previsto en ellas, sin que los correspondientes acuerdos puedan modificar o dejar sin efecto las condiciones generales del presente Reglamento de Especificaciones.

## **Título IX**

### **Terminación y liquidación del Plan**

#### **Artículo 43.- Terminación del Plan.**

1. Serán causas de terminación del Plan:
  - a) El incumplimiento de los principios básicos de Planes y Fondos de Pensiones.
  - b) La paralización de su Comisión de Control del Plan de modo que resulte imposible su funcionamiento y de conformidad con lo que establezca la normativa reglamentaria de Planes y Fondos de Pensiones.
  - c) La ausencia de Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios en el Plan durante un plazo superior a un año.
  - d) La decisión adoptada en la negociación colectiva general del sector de la Construcción.
  - e) Por imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión financiero-actuarial del Plan.
  - f) Las demás causas que pueda establecer la normativa vigente en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

2. En todo caso serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los Derechos Consolidados de los Partícipes en otro Plan de Pensiones en el que el mencionado Partícipe ostente tal condición o, en su defecto, en un Plan de previsión asegurado o en un Plan de previsión empresarial.
3. En caso de concurrir alguna de las causas de terminación expresadas, se comunicará a los Partícipes y Beneficiarios, en su caso, la concurrencia de la causa específica de terminación del Plan y el inicio de los trámites de liquidación.
4. Cuando alguna de las causas de terminación afecte exclusivamente a una de las Entidades Promotoras, la empresa, junto con la representación de sus personas trabajadoras, deberá acordar su separación y la liquidación de los derechos económicos para, en su caso, su traslado a otro Plan de Pensiones, Plan de previsión asegurado o Plan de previsión social empresarial. En su defecto, dicho acuerdo deberá ser adoptado por la Comisión de Control del Plan en el plazo de dos meses desde la concurrencia de dicha causa.

#### **Artículo 44.- Liquidación del Plan.**

Decidida la terminación del Plan de Pensiones, se procederá a su liquidación, con observancia de lo establecido en las disposiciones generales aplicables y con arreglo a las siguientes normas:

1. El procedimiento de liquidación del Plan de Pensiones se llevará a cabo por la Comisión Liquidadora, elegida por unanimidad por la Comisión de Control del Plan bajo cuya supervisión actúa, con observancia de lo establecido en las disposiciones legales, correspondiéndole las siguientes funciones:
  - a) Comunicar a los Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios la fecha de terminación, con al menos seis meses de antelación.
  - b) Tramitar las movilizaciones de los Derechos Consolidados de los Partícipes y Partícipes en Suspenseo.
  - c) Tramitar para los Beneficiarios las garantías para sus prestaciones.
  - d) Elegir un Plan que integre los Derechos Consolidados y pague las prestaciones, respectivamente, de aquellos Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios que no ejerciten alguna opción conforme a las dos letras anteriores.
  - e) Supervisar la actuación de la Entidad Gestora en todo el proceso de integración y garantía.

2. Se considerará fecha de liquidación a todos los efectos la del acta de la Comisión de Control que decida iniciar el proceso liquidador.
3. Tendrán la consideración de Beneficiarios todos aquellos que justifiquen un hecho causante de contingencia cubierta por el Plan anterior a la fecha de liquidación.
4. Se liquidarán o garantizarán individualmente las prestaciones causadas que estén pendientes de satisfacer por el Fondo con respecto a Beneficiarios del Plan. Las prestaciones correspondientes a Beneficiarios se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los Derechos Consolidados de los Partícipes.
5. Una vez abonadas las prestaciones de los Beneficiarios se cuantificarán los Derechos Consolidados correspondientes a cada Partícipe, movilizándose éstos al Plan de Empleo donde los Partícipes puedan ostentar tal condición o Plan de previsión social empresarial en el que puedan ostentar la condición de asegurados, o, en su defecto, a un Plan de Pensiones individual, o Plan de previsión asegurado. La designación del vehículo seleccionado deberá hacerse durante el siguiente mes a la fecha de liquidación; transcurrido este plazo, si algún Partícipe no hubiera comunicado su deseo de movilización, se procederá a la misma transfiriendo los Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control de este Plan.
6. Los gastos a que den lugar las operaciones de liquidación serán a cargo del propio Plan. Una vez integrados todos los Derechos Consolidados y garantizadas todas las prestaciones causadas, se procederá a la disolución de la Comisión de Control.

No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la Comisión de Control de una reserva a detracer del valor patrimonial de la cuenta de posición para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorrateará entre los Partícipes en proporción a las cuantías de sus Derechos Consolidados.

## **Título X**

### **Fondo de Pensiones**

#### **Artículo 45.- Fondo de Pensiones**

El Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción se integrará en un Fondo de Pensiones de Empleo de promoción privada.

## **Disposiciones Adicionales**

### **Primera. Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social.**

De conformidad con lo establecido en la Disposición adicional duodécima del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en el supuesto de que un Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción, o la empresa o la persona trabajadora autónoma que dé ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena, hubiesen hecho, o hicieren, uso de la opción a favor de instrumentos propios de previsión social de la Comunidad Autónoma correspondiente, las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación de dicho convenio colectivo provincial no tendrán la consideración de elementos personales del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

Asimismo, no tendrán la consideración de Entidades Promotoras las empresas y personas trabajadoras autónomas que den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena que, a tenor de lo establecido en la citada Disposición adicional duodécima, hubiesen optado por su adhesión a los instrumentos propios de previsión social de la Comunidad Autónoma.

### **Segunda. Modificaciones de la legislación reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones con vigencia posterior a la fecha de formalización del presente Reglamento de Especificaciones.**

En el supuesto de que se produjeran modificaciones en la legislación reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, con entrada en vigor posterior a la fecha de formalización del presente Reglamento de Especificaciones, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción adoptará los acuerdos necesarios para adaptar aquél a la legalidad vigente en cada momento.

Si las modificaciones afectasen, directa o indirectamente, al régimen, sistema o diferenciación de contribuciones empresariales a realizar por las entidades promotoras al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, se estará a lo dispuesto en la Disposición adicional séptima del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

### **Tercera. Facilitación de datos por parte de las Entidades Promotoras a la Comisión de Control del Plan.**

En relación con lo dispuesto en el artículo 10, apartado b), del presente Reglamento de Especificaciones, y en aras a una mayor operatividad y agilidad del proceso, los datos que fuesen requeridos por la Comisión de Control a las Entidades Promotoras serán remitidos por éstas directamente a la Entidad Gestora.

**Disposición Transitoria Primera**  
**Contrato fijo de obra Contrato fijo de obra vigente a 31 de diciembre de 2021 o celebrado hasta el 30 de marzo de 2022 (disposiciones transitorias tercera y cuarta 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)**

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 de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 29 del presente Convenio.

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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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 apartado 5 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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora con una antelación de 15 días naturales. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del 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 la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo a la persona trabajadora 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 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**

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



deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

- g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.
  - h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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/as-trabajadores/as 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 de la persona trabajadora 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora ha estado contratada para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

- g) La persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

La empresa, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor de la persona trabajadora 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. La empresa podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que la persona trabajadora en formación.

- i) La retribución de las personas trabajadoras contratadas 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 <sup>er</sup> año	60 por 100
2 <sup>o</sup> año	70 por 100
3 <sup>er</sup> año	85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1 <sup>er</sup> año	95 por 100
2 <sup>o</sup> año	100 por 100

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio general 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) Las personas trabajadoras contratadas 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 las personas trabajadoras.
- 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.

- i) 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, la persona trabajadora contratada 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) del apartado 4 de la presente disposición transitoria.

### **Disposición Transitoria Tercera**

Las modificaciones del Procedimiento para la homologación de las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales (Anexo XIV) y del Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de las acciones formativas en materia de la prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción (Anexo XV) se aplicarán a los expedientes que se inicien a partir de los seis meses de la entrada en vigor del presente Convenio, siendo de aplicación y plena vigencia hasta ese momento la redacción de los Anexos XIV y XV contenidos en el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

### **Disposición Adicional Primera**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 apartado b) del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, las organizaciones firmantes del presente Convenio, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a la administración competente el establecimiento de coeficientes reductores, o en su caso, la anticipación de la edad de acceso a la jubilación de las personas trabajadoras afectadas siempre que ello no comporte para las personas trabajadoras o empresas modificación de las bases o tipos de cotización establecidos con carácter general.

## **Disposición Adicional Segunda**

### **Vigencia de los incrementos económicos**

Los incrementos pactados tanto en el artículo 55 como en el artículo 53 del presente Convenio general estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2022, 2023 y 2024, quedando sin efecto hasta la negociación y aprobación de los incrementos salariales que puedan pactarse para el año o años 2025 y/o 2026.

## **Disposición Adicional Tercera**

### **Funciones del vigilante de obra**

Las funciones, que de acuerdo con la normativa vigente podrá realizar un Vigilante de obra, taller o fábrica, integrado en el GRUPO 2 del área funcional de servicios transversales de la clasificación profesional del presente convenio, consistirán en:

- Información y/o control en los accesos a la obra, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de la obra y ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en el ámbito de la obra, sea de edificación u obra civil.
- Recepción, comprobación de personal, tanto propio como ajeno a la obra, y orientación de los mismos.
- Comprobación de documentos en obra (tarjeta profesional de la construcción, carnés, albaranes u otros documentos).
- Cumplimiento de la normativa interna de las obras donde presten dicho servicio.
- Control de tránsito en el interior de la zona acotada por la obra así como, si las hubiera, en zonas reservadas o de circulación restringida dentro de la misma en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.
- Comprobación y control del estado y funcionamiento de bienes e instalaciones en general, en obra, para garantizar su conservación y funcionamiento, sobre todo de cara a tener todo en perfecto orden y apto para su funcionamiento en todo momento, y especialmente con la llegada diaria de los trabajadores las personas trabajadoras al centro de trabajo.

**Disposición Adicional Cuarta**  
**Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras**

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

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

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

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio general 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 contratos 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.

### **Disposición Adicional Quinta**

#### **Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas**

Lo dispuesto en el artículo 153 respecto de la acreditación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

### **Disposición Adicional Sexta**

#### **Sistema de Cualificación Profesional del Sector de la Construcción**

Los firmantes entienden que es necesario conocer las necesidades de formación del sector a efectos de dotarlo de una apropiada oferta formativa que cubra la demanda de profesionales. Para ello, con el apoyo técnico y administrativo de la Fundación Laboral de la Construcción, se plantea mejorar la evaluación de necesidades mediante un estudio integrado sectorial de formación y certificación de la profesionalidad cuyo objetivo sería identificar las obsolescencias o ausencias en relación con las unidades de competencia de las cualificaciones del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) y de los certificados de profesionalidad del sector de la construcción.

Asimismo, en los supuestos de competencias relevantes para el sector en las que no exista certificación de carácter oficial, la Fundación Laboral de la Construcción hará una propuesta de un sistema complementario de certificación basado en estándares de procedimiento y evaluación reconocidos a nivel nacional e internacional.

Por último, las partes se comprometen a impulsar la certificación de la profesionalidad de las personas trabajadoras, permitiendo su participación en las pruebas de evaluación que se convoquen por los organismos públicos competentes, de este modo la Comisión Paritaria,

solicitará, entre otros organismos, al Servicio Público de Empleo competente la convocatoria de las pruebas de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional que se consideren necesarias de acuerdo con el artículo 10.5 del Real Decreto 1224/2009, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, o normativa vigente de aplicación.

### **Disposición adicional Séptima**

#### **Modificación de disposiciones legales relativas a planes y fondos de pensiones**

1. Si se modificasen las disposiciones legales relativas a planes y fondos de pensiones, y ello afectase, directa o indirectamente, al régimen, sistema o diferenciación de contribuciones empresariales a realizar por las entidades promotoras al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación de la disposición legal en el Boletín Oficial del Estado, para adecuar el presente Convenio a la norma resultante de la modificación.

Si finalmente no se lograra un acuerdo en el plazo de quince días:

- a) Se procederá a la terminación y liquidación del Plan de Pensiones, decisión que se encuentra atribuida a la comisión negociadora del presente Convenio en el artículo 43.1.d) del Reglamento de Especificaciones.
- b) Se dará nueva redacción al artículo 55 del presente Convenio, quedando de la siguiente manera:

*“Artículo 55. Incrementos económicos.*

1. Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 4,00 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 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024.

2. El importe de las dietas y medias dietas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.6 del presente Convenio se fijará en el marco de los respectivos convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos.

3. Las tablas salariales de los convenios provinciales de los años 2022 y 2023 deberán actualizarse, de acuerdo con el incremento establecido en el apartado 1, dentro de los noventa días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado; las tablas salariales de los convenios provinciales del año 2024 deberán actualizarse, de acuerdo con el incremento



establecido en el apartado 1, dentro del primer trimestre de dicho año.

Respecto de aquellas tablas salariales que llegadas dichas fechas no se hayan actualizado, podrá la Comisión Paritaria del presente Convenio, en función de lo dispuesto en su artículo 108.1.g), fijar la cuantía de las mismas para los respectivos ámbitos provinciales.

4. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,00 por ciento, y siempre con un máximo de un 13,00 por ciento, con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024 se incrementarán en un 50,00 por ciento de ese exceso, sin efectos retroactivos.”

- c) Cesará definitivamente la obligación de desembolsar contribuciones por las entidades promotoras.
- d) Durante el período en el que la entidades promotoras hayan estado cumpliendo con su obligación de desembolsar contribuciones, los incrementos económicos a aplicar serán los fijados en el artículo 55 del presente Convenio, en la redacción que figuraba en el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicado en BOE de fecha 5 de agosto de 2022, pasando a ser de aplicación los fijados en esta nueva redacción a partir de la fecha en que haya cesado la obligación de desembolsar contribuciones por parte de las entidades promotoras.

### **Disposición adicional Octava**

Las previsiones del artículo 13 del presente Convenio general no afectarán a la autonomía de la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias recogida en el artículo 119.3 del presente Convenio.

## **Anexo I**

### **Campo de aplicación de este Convenio**

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:
- Albañilería.
  - Hormigón.
  - Pintura para decoración y empapelado.
  - Carpintería de armar.
  - Embaldosado y solado.
  - Empedrado y adoquinado.
  - Escultura, decoración y escayola.
  - Estucado y revocado.
  - Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
  - Portlandistas de obra.
  - Pocería.
  - Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
  - Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
  - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
  - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
  - Regeneración de playas.
  - Movimiento de tierras.
  - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación del presente Convenio general a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
  - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
  - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
  - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal, y ocupado la mayor parte de su jornada laboral, de construcción y obras públicas por ser ésta la actividad principal o nuclear que se lleve a cabo en el correspondiente centro de trabajo o contrata.
  - La confección de cañizos y cielos rasos.
  - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
  - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
  - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
  - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
  - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
  - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
  - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
  - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
  - Gestión de residuos en obra.
  - Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
  - Trabajos de montaje refractario y de pavimento.
- b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado 1.b) del artículo 3 del presente Convenio.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado 1.c) del artículo 3 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengán regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado 1.d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

- e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado 1.e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito del presente Convenio general o destinadas al uso principal

de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

- d) Empresas dedicadas a la fabricación y ensamblaje de conjuntos, sistemas y elementos constructivos industrializados de diferentes funciones, tipologías, materiales y grados de ejecución, mediante procesos productivos de cualquier índole y nivel de industrialización, ejecutados fuera de obra y que posteriormente se transportan e instalan en obras de construcción, o realizados dentro del recinto propio de la obra.

**Anexo II**  
**Modelo de renovación de contrato fijo de obra**

EMPRESA \_\_\_\_\_

TRABAJADOR/A \_\_\_\_\_

CATEGORÍA \_\_\_\_\_

De conformidad con lo estipulado en la Disposición Transitoria Primera del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, la persona trabajadora acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “ \_\_\_\_\_ ” a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_\_\_\_

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_\_\_\_

La persona trabajadora,

La empresa,

**Anexo III**  
**Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral**

Nº .....

**RECIBO DE FINIQUITO**

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

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

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

La persona trabajadora,

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

(1) Sí o No

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

Expedido por .....  
Fecha de Expedición .....

SELLO Y FIRMA

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

## Anexo IV

### Formato de la Tarjeta Profesional de la Construcción

#### Especificaciones de la tarjeta

- Tarjeta PVC
- Banda magnética de baja coercitividad
- Fondo de la Tarjeta en color azul, texto en blanco
- Holograma con logo de la FLC
- Código QR

#### Elementos de la tarjeta

##### Anverso



##### Reverso



## Anexo V Formulario de solicitud/renovación

FORMULARIO DE SOLICITUD

Ejemplar para el interesado / Ejemplar para el punto de tramitación



- TRABAJADOR EN RÉGIMEN GENERAL  
 TRABAJADOR AUTÓNOMO  
 PROFESIONAL COLEGIADO

Nº de expediente

Fecha //

Por favor, rellene este formulario con letras mayúsculas

### Datos personales del solicitante

DNI o NIE 
 Nº de la Seguridad Social

Nombre 
 Apellidos

Fecha de nacimiento //
 País de nacimiento 
 Sexo  Teléfono/Móvil

Domicilio Habitual 
 Nº  Bloque

Escalera 
 Piso 
 Puerta 
 Localidad 
 Provincia

Código Postal 
 Dirección de correo electrónico

Desea recibir información a través de:
 Correo electrónico 
 SMS 
 Ambos

### Historial profesional

Empresa

Fecha alta //
 Fecha baja //
 Código Puesto de Trabajo 
 Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta //
 Fecha baja //
 Código Puesto de Trabajo 
 Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta //
 Fecha baja //
 Código Puesto de Trabajo 
 Código Categoría Profesional

### Formación en materia de prevención de riesgos laborales

Título del curso / Entidad formadora	Fecha inicio	Fecha finalización
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>

### Otra formación

Curso / Titulación	Fecha inicio	Fecha finalización
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>

### Reconocimiento médico

Entidad 
 Fecha //

//

En  a  de  de

Firma del/de la solicitante







## **Anexo VII**

### **Listado de puestos de trabajos y/o trabajos asociados a estos puestos de trabajos limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud y justificación de su limitación, absoluta o relativa**

A. Construcción y obras públicas: apartado a) del Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción:

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado Capataz.
2. Jefe de Laboratorio.
3. Artillero.
4. Cantero.
5. Marmolista.
6. Montador aparatos elevación.
7. Montador de andamios.
8. Pocero.
9. Soldador estructuras metálicas.
10. Soldadores y oxicortadores.
11. Tejeros.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo obra.
2. Auxiliar de laboratorio.
3. Auxiliar de topografía.
4. Jefe de Obra.
5. Mecánico.
6. Técnico de prevención en obra.
7. Topógrafo.
8. Albañil.
9. Carpintero aluminio, metal y PVC.
10. Carpintero de madera.
11. Cerrajero.
12. Chapista industrial.
13. Colocador de pavimentos ligeros.
14. Colocador de prefabricados.
15. Colocador de techos técnicos.

16. Conductor de camión.
17. Cristaleros.
18. Electricista.
19. Encofrador.
20. Escayolista/yesista.
21. Ferrallista.
22. Fontanero.
23. Gruista.
24. Implantador de medidas de seguridad.
25. Instalador calefacción y ACS.
26. Instalador de gas.
27. Instalador de impermeabilizaciones.
28. Mampostero.
29. Mantenedor/mecánico industrial.
30. Montador de estructuras metálicas.
31. Operador de maquinaria.
32. Pintor señalista OC.
33. Pintor/empapelador.
34. Pulidor abrillantador suelos.
35. Revocador revestidor/estuquista.
36. Solador alicatador.
37. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- B. Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas: apartado b) del Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción:

Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encargado y capataz.
2. Jefe COEX y Jefe de Operaciones.
3. Oficial 1ª, 2ª, ayudante de oficio, peón especializado, de conservación y mantenimiento.
4. Personal de vigilancia y seguridad.
5. Responsable de almacén.
6. Piloto.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

C. Canteras, areneras y graveras: apartado c) del Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción:

- Canteras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado.
2. Operadores de maquinaria de perforación, voladura, corte y aserrado de bloques.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Jefe de cantera/ingeniero de producción/ingeniero de mantenimiento.
2. Operador de acabado o tratamientos/operador de elaboración.
3. Operador de grúa.
4. Operador de maquinaria de arranque, carga o viales/operador de maquinaria de transporte/operador de carretilla elevadora.
5. Operadores de mantenimiento eléctrico y mecánico.
6. Vigilante.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

• Areneras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.
2. Molinero.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo.

2. Ensacador/personal de carga.
3. Jefe de planta/director de operaciones.
4. Mecánico/calderero/eléctrico.
5. Peón.
6. Personal de dragas.
7. Personal de secadero/personal de lavadero.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- Graveras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.
2. Molinero.
3. Soldador.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Basculista.
2. Conductor/palista.
3. Jefe de planta.
4. Mecánico/electricista/electromecánico.

5. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

D. Obras marítimas: apartado d) del Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción:

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Buzo

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para la persona trabajadora, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encofradores, ferrallistas y operarios que intervienen en la puesta en obra del hormigón para la fabricación de cajones en diques flotantes y la ejecución de la superestructura de diques y muelles.
2. Mecánico y electricista de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares y diques flotantes.
3. Operador de draga.
4. Operador de maquinaria sobre pontonas.
5. Patrón, marinero y contraamaestre de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares, remolcadores y diques flotantes.

6. Resto de actividades realizadas en obras marítimas.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de las personas trabajadoras sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

E. Comercio de construcción mayoritario y exclusivista: apartado e) del Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción:

Permitidos en todos los puestos de trabajo.



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

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

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

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

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

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

Firmado  
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado  
Empresa

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

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

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

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

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

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

Firmado  
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado  
Empresa

## **Anexo X**

### **Clasificación profesional del Sector de la Construcción**

I. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:

**1. Gestión técnica, diseño y planificación.**

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

**2. Producción y actividades asimiladas.**

En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.

**3. Servicios transversales.**

En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.
- b) Calidad.
- c) Medio ambiente.
- d) Prevención de riesgos laborales.
- e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:

- 1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
- 2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.

3. Tareas: se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:

- **GRUPO 1**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Las personas trabajadoras enmarcadas en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
  2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
  3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaletas, etc.).
  4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
  5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
  6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
  7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

- Área de servicios transversales
  1. Realización de recados y encargos.
  2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

- **GRUPO 2**

CRITERIOS GENERALES

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
  2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
  3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
  4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dúmp-er-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
  5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).
- Área de servicios transversales

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

- **GRUPO 3**

CRITERIOS GENERALES

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Realizar tareas de apoyo a la delimitación de proyectos sencillos.
- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.
  2. Interpretar planos y croquis sencillos.

3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
  4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
  5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.
- Área de servicios transversales
    1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
    2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
    3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
    4. Grabar datos en los sistemas informáticos.
    5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
    6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
    7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

- **GRUPO 4**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

## TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
  2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
  3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
  4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la “cuadrilla” a pie de tajo.
  5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
  6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
  7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
  8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.
  9. Operar grúas torre y grúas móviles autopropulsadas, estando en posesión de los carnés habilitantes que se regulan en los Reales Decretos 836/2003, de 27 de junio, y 837/2003, de 27 de junio.

- **GRUPO 5**

### CRITERIOS GENERALES

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y



supervisión de las actividades de un grupo de personas trabajadoras de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

### FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

### TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
  2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
  3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
  4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
  5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
  6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.
  7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad,

telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
  2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
  3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
  4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
  5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
  6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.
- Área de servicios transversales
  1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
  2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
  3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
  4. Supervisar y controlar los procesos realizados por personas trabajadoras de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.

5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de personas trabajadoras que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.
7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

- **GRUPO 6**

#### CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de las personas trabajadoras a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

#### FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo, o grado o master universitario, conforme la nomenclatura empleada en la actualidad) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

#### TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
  2. Realizar mediciones y planos topográficos.

3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
  4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.
- Área de producción y actividades asimiladas
    1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
    2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
    3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
    4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
    5. Planificar y organizar la obra.
    6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
    7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.
  - Área de servicios transversales
    1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
    2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
    3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

- **GRUPO 7**

#### CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo las personas trabajadoras que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

#### FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria (licenciados, arquitectos e ingenieros, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo, o grado o máster universitario, conforme la nomenclatura empleada en la actualidad) y experiencia profesional.

#### TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
  2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.
  3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.
  4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

- Área de producción y actividades asimiladas
  1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.
  2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
  3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.
- Área de servicios transversales
  1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
  2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
  3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

- **GRUPO 8**

#### CRITERIOS GENERALES

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

#### FORMACIÓN

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

#### TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
  1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.

2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
3. Diseñar y dirigir la política comercial.
4. Diseñar y dirigir la política financiera.

**Anexo XI**  
**Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales**  
**y Niveles Retributivos**

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 1		<b>Peón ordinario.</b> Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	<b>Personal servicio limpieza.</b> Nivel XII. <b>Botones.</b> Nivel XIII y XIV. <b>Pinches.</b> Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
GRUPO 2	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	<b>Ayudante de oficio.</b> Nivel X. <b>Peón especializado.</b> Nivel XI. <b>Ayudante de práctico en topografía.</b> Nivel IX. <b>Especialistas de 2ª.</b> Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	<b>Conserje.</b> Nivel IX. <b>Vigilante</b> de obra, taller o fábrica. Nivel X. <b>Vendedor.</b> Nivel IX. <b>Almacenero.</b> Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se registrarán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
GRUPO 3	<b>Auxiliar de organización.</b> Nivel IX.	<b>Oficial de 2ª de oficio.</b> Nivel IX. <b>Especialistas de 1ª.</b> Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Gruista. Nivel VIII. Oficial de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	<b>Auxiliar administrativo.</b> Nivel IX. <b>Auxiliar de laboratorio.</b> Nivel X. <b>Viajantes.</b> Nivel VII. <b>Corredor de plaza.</b> Nivel VIII. <b>Cobrador.</b> Nivel X.



GRUPO 4	<p><b>Delineante de 1ª.</b> Nivel VI.</p> <p><b>Delineante de 2ª.</b> Nivel VII.</p> <p><b>Técnico de organización de 1ª.</b>Nivel VI.</p> <p><b>Técnico de organización de 2ª.</b> Nivel VII.</p> <p><b>Inspector de control, señalización y servicios.</b> Nivel VIII.</p>	<p><b>Oficial de 1ª de oficio.</b> Nivel VIII.</p> <p><b>Capataz.</b> Nivel VII.</p> <p><b>Práctico en topografía de 2ª.</b> Nivel VII.</p> <p><b>Especialista de oficio.</b> Nivel VII.</p> <p>Modelista. Nivel VII.</p> <p>Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI.</p> <p>Patrón dragador. Nivel VI.</p> <p>Patrón de puerto. Nivel VII.</p> <p>Maquinista de primera. Nivel VII.</p> <p>Gruista (grúas torre y grúas móviles autopropulsadas). Nivel VII.</p> <p>Capataz de maniobra. Nivel VII.</p> <p>Capataz asentador de vías. Nivel VII.</p> <p>Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII.</p> <p>Cantero de primera. Nivel VIII.</p> <p>Barrenero –picador. Nivel VIII.</p> <p>Oficial de 1ª. (varios) Nivel VII.</p> <p>Adornista. Nivel VII.</p> <p>Entibador. Nivel VII.</p> <p>Especialistas barreneros. Nivel VII.</p> <p>Buzo. Nivel VII.</p> <p>Contra maestre. Nivel VII.</p>	<p><b>Oficial administrativo de 1ª.</b> Nivel VI.</p> <p><b>Oficial administrativo de 2ª.</b> Nivel VIII.</p> <p><b>Analista de segunda.</b> Nivel VIII.</p> <p>Encargado de sección (Laboratorio).Nivel IV.</p> <p>Jefe de almacén. Nivel IX.</p>
GRUPO 5	<p><b>Delineante superior.</b> Nivel V.</p> <p><b>Jefe de sección de organización de 1ª.</b> Nivel III.</p> <p><b>Jefe de sección de organización de 2ª.</b> Nivel V.</p>	<p><b>Escultor de piedra y mármol.</b> Nivel VI.</p> <p><b>Práctico en topografía de 1ª.</b> Nivel VI.</p> <p><b>Ayudante de obra.</b> Nivel IV.</p> <p><b>Jefe o encargado de sección o taller.</b> Nivel VI.</p> <p><b>Encargado general de obra.</b> Nivel V.</p>	<p><b>Analista de primera.</b> Nivel VII.</p> <p><b>Jefe administrativo de 2ª.</b> Nivel V.</p> <p><b>Jefe de compras.</b> Nivel V.</p>

		Maestros industriales. Nivel IV.	
GRUPO 6	Se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria. Nivel III Titulados de Grado universitario. Nivel III Titulados de Máster universitario. Nivel III Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.	<b>Encargado general.</b> Nivel IV. <b>Jefe de fabricación o encargado general de fábrica.</b> Nivel IV.	<b>Jefe de personal.</b> Nivel IV. <b>Jefe administrativo de 1ª.</b> Nivel III. <b>Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería.</b> Nivel IV. <b>Encargado de sección de laboratorio.</b> Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.
GRUPO 7	Se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional. Nivel II Titulados de Grado universitario. Nivel II Titulados de Máster universitario. Nivel II Titulados superiores. Nivel II Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		

GRUPO 8	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Nivel I Director. Nivel I Gerentes de empresa. Nivel I Subdirector general. Nivel I Inspector general. Nivel I Secretario general. Nivel I.		
---------	--	--	--

## **Anexo XII**

### **Formación en materia de prevención de riesgos laborales**

#### **Apartado 1**

##### **Primer Ciclo. Formación inicial**

#### **I. Contenido formativo para formación inicial.**

El contenido formativo para la formación inicial, cuyo módulo tendrá una duración mínima de ocho horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
  - El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.
  
- B. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.
  - Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.
  - Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.).
  - Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.).
  - Señalización.
  - Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.
  
- C. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
  - Procedimientos generales.
  - Plan de actuación.
  
- D. Derechos y obligaciones.
  - Participación, información, consulta y propuestas.
  
- E. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

#### **Apartado 2**

##### **Segundo ciclo. Formación por puesto de trabajo o por oficio**

#### **I. Contenidos formativos por puesto de trabajo.**

##### **1. Formación para personal directivo de empresa.**

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la

seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de una obra, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para directivos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de diez horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.

- La seguridad del producto.
- El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
- Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente).  
Gestión total.
- Las auditorías internas.

B. Obligaciones y responsabilidades.

- Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C. Organización y planificación.

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la prevención.
- Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
- Modalidades preventivas.

D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.

- Los costes de los accidentes de trabajo.
- Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E. Legislación y normativa básica en prevención.

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.

F. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

## **2. Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución.**

1. Los responsables de obra, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión que influyan negativamente en los procesos sucesivos.

2. El contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución, cuyo módulo tendrá una duración mínima de veinte horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:
- A. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.
    - Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.
  - B. Obligaciones y responsabilidades.
    - Funciones, obligaciones y responsabilidades.
  - C. Técnicas preventivas.
    - Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicología y formación.
  - D. Estudios y planes de seguridad y salud.
    - Contenidos exigibles.
    - Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.
  - E. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
    - Detección del riesgo.
    - Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.
    - Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes de seguridad, sistemas provisionales de protección de borde (barandillas), medios auxiliares, etc.).
    - Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador designado).
  - F. Interferencias entre actividades.
    - Actividades simultáneas o sucesivas.
    - Técnicas de comunicación.
    - Técnicas de trabajo en equipo.
    - Análisis de problemas y toma de decisiones.
  - G. Órganos y figuras participativas.
    - Inspecciones de seguridad.
    - Coordinador en materia de seguridad y salud.
    - Trabajador designado.
    - Delegado de prevención.

- Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
- Administraciones autonómicas.
- Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.

#### H. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

- Comité de seguridad y salud.
- La importancia de la formación e información de las personas trabajadoras.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

#### I. Legislación y normativa básica de prevención.

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.

#### J. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

### 3. Formación para mandos intermedios.

1. La comunicación entre los técnicos de ejecución y las personas trabajadoras pasa, por regla general, por los mandos intermedios. Es por tanto muy importante que estos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada unidad de obra a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.
2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de veinte horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:
  - A. Integración de la prevención en la producción.
    - Los riesgos en las diferentes fases de la obra.
    - Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.
  - B. Obligaciones y responsabilidades.
    - Funciones, obligaciones y responsabilidades.
  - C. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
    - Comunicación de las órdenes de trabajo.
    - Detección y evaluación básica de riesgos.

D. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.

- Riesgos en la construcción.
- Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

E. Plan de seguridad y salud.

- Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.
- Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).

F. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.

- Riesgos específicos (demoliciones, excavaciones, estructura, albañilería, etc.).

G. Coordinación de las subcontratas.

- Interferencias entre actividades.
- Planificación.

H. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

- Conocimientos básicos, objetivos y funciones.

I. Órganos y figuras participativas.

- Inspecciones de seguridad.
- Coordinador en materia de seguridad y salud.
- Trabajador designado.
- Delegado de prevención.
- Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
- Administraciones autonómicas.
- Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

J. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

**4. Formación para delegados/as de prevención.**

1. El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. El contenido formativo para delegados/as de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de setenta horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:



A. Trabajo y salud.

- Relación entre trabajo y salud.
- Conceptos básicos.
- Trabajo y medio ambiente.
- Conceptos básicos de medio ambiente.

B. Fundamentos de la acción preventiva.

- Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.
- Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Consulta y participación de las personas trabajadoras. Los/as delegados/as de prevención.
- Factores de riesgo.
- Técnicas preventivas.

C. Organización y gestión de la prevención en la empresa.

- La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Gestión y organización de la prevención.
- Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
- Responsabilidades y sanciones.
- Capacidad de intervención de los/as delegados/as de prevención.

D. Formación específica en función del área de actividad.

- Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
- Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.

E. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

**5. Formación para administrativos.**

1. El sector de la construcción agrupa a un número considerable de personas trabajadoras que desempeñan su actividad en las propias obras de construcción. En consecuencia, se hace muy necesaria la formación de este colectivo en el ámbito preventivo, tanto con el fin de tener un control del personal que en cada momento se encuentre en el centro de trabajo y conocer los requisitos que en esta materia deben cumplir las diferentes empresas que participan en la ejecución de una obra, como para que adquieran conocimientos sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y las medidas preventivas que se han aplicar para la eliminación o minimización de los mismos.

2. El contenido formativo para administrativos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de veinte horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Labor del secretario del comité de seguridad y salud u otros órganos conjuntos de coordinación.
- Conocimiento documental. Sus procedimientos.
- Control documental (apertura de centro de trabajo, documentación a aportar por los subcontratistas, seguimiento de la vigilancia de la salud, etc.).

B. Técnicas preventivas.

- Conocimientos básicos sobre los medios de protección colectiva y los equipos de protección individual.
- Pantallas de visualización.
- Medidas de emergencia. Conocimientos básicos.
- Primeros auxilios, mantenimiento de botiquín, etc.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Mobiliario adecuado frente a los riesgos posturales y ergonómicos, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo.
- Documentación necesaria y mantenimiento del panel informativo de obra.

E. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Divulgación y participación.
- Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

## II. Contenidos formativos por oficio

### A) Parte común.

El contenido formativo de la parte común, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 14 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Técnicas preventivas.

- Medios de protección colectiva.
  - Equipos de protección individual.
  - Señalización.
2. Medios auxiliares, equipos y herramientas empleados habitualmente en las obras de construcción.
  3. Verificación, identificación y vigilancia del lugar del trabajo y su entorno.
    - Riesgos generales en las obras de construcción.
    - Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
    - Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.
  4. Interferencia entre actividades.
    - Actividades simultáneas o sucesivas.
  5. Derechos y obligaciones.
    - Marco normativo general y específico.
    - Organización de la prevención de riesgos laborales.
    - Participación, información, consulta y propuestas.
    - Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.
  6. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

## **B) Parte específica.**

El contenido formativo de cada una de las partes específicas, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- 1) Contenido formativo específico para albañilería.
  1. Definición de los trabajos.
    - Fachadas (fábrica de ladrillo y revestimiento de cemento).
    - Distribución interior (tabiquería).
    - Materiales (cerámicos, cartón-yeso, escayola,...).
  2. Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
    - Medios auxiliares: andamios, plataformas de trabajo,...
    - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.

- Manipulación manual de cargas.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- 2) Contenido formativo específico para trabajos de demolición y rehabilitación.
1. Definición de los trabajos.
    - Demoliciones (estructuras, cerramientos, cubiertas, etc.).
    - Desescombrado (interior, por fachada,...).
    - Rehabilitaciones.
    - Fachadas de cáscara.
    - Distribución interior e instalaciones.
  2. Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
    - Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano, tolvas de desescombro.
    - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Manipulación manual de cargas.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...)
- 3) Contenido formativo específico para encofrados.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Sistemas de encofrado (forjados, muros, vigas, pilares, escaleras, etc.). Materiales utilizados. Montaje y desmontaje.
    - Técnicas de hormigonado (bomba, cuba, canaleta, etc.).
    - Vibrado.
    - Procedimientos de trabajo.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).

- Medios auxiliares (andamios, torretas de hormigonado,...).
  - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- 4) Contenido formativo específico para ferrallado.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.
    - Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
    - Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...).
    - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Manipulación manual de cargas.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...)
- 5) Contenido formativo específico para revestimiento de yeso.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Aplicación sobre paramento horizontal y vertical.
    - Fabricación de la pasta de yeso.
    - Técnicas de aplicación (proyectado, maestreado, a buena vista, etc.).
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
    - Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...).
    - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Manipulación manual de cargas.

- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- 6) Contenido formativo específico para electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.
- 1) Definición de los trabajos.
- Previsión de las necesidades de los diferentes equipos eléctricos.
  - Líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alta y baja tensión.
  - Centros de transformación.
  - Subestaciones.
  - Montaje y mantenimiento eléctrico industrial y edificación.
  - Instalaciones provisionales de obra.
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
  - Medios auxiliares (plataformas elevadoras, andamios, escaleras de mano, máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión).
  - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - RD 614/2001.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Trabajos en altura.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
  - Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
  - Utilización de líneas de vida, verticales y horizontales, en los distintos tipos de anclaje y estructuras.
- 7) Contenido formativo específico para fontanería e instalaciones de climatización.
- 1) Definición de los trabajos.
- Instalaciones provisionales de obra.
  - Bajantes.

- Instalación colgada.
  - Instalaciones en locales (servicios, cocinas, baños, etc.).
  - Urbanizaciones, pozos, arquetas, etc.
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
  - Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...).
  - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Trabajos en altura.
  - Trabajos en espacios confinados.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
  - Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...)
  - Materiales con amianto: identificación y retirada previa.
  - Trabajos de soldadura.
- 8) Contenido formativo específico para revestimientos exteriores.
- 1) Definición de los trabajos.
- Chapados y revestimientos.
  - Escaleras.
  - Fachadas ventiladas.
  - Estructuras auxiliares.
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
  - Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...).
  - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- 9) Contenido formativo específico para pintura.

- 1) Definición de los trabajos.
    - Pintura en exterior e interior.
    - Técnicas de aplicación.
    - Pinturas especiales.
    - Preparación de soportes.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
    - Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...).
    - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Manipulación manual de cargas.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- 10) Contenido formativo específico para solados y alicatados.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Colocación de revestimientos interiores y exteriores.
    - Solados de grandes dimensiones.
    - Revestimientos continuos.
    - Pavimentos especiales.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
    - Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,...).
    - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Manipulación manual de cargas.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- 11) Contenido formativo específico para aparatos elevadores.
- 1) Definición de los trabajos.



- Tipos de máquinas y equipos, componentes principales. Grúa torre, grúa móvil autopropulsada, montacargas, maquinillo, plataformas de elevación móviles, manipuladora telescópica, etc.
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
  - Medios auxiliares (útiles de la máquina o del equipo de trabajo).
  - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Estrobo de la carga.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, sistemas de elevación, documentación, etc.
  - Interferencias entre actividades.
  - Interferencias con otras máquinas.
  - Protocolos de actuación de los operadores en caso de interferencias.
  - Señalización.
- 12) Contenido formativo específico para vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
- 1) Definición de los trabajos.
- Tipos de máquinas. Maquinaria de transporte camión, dumper, maquinaria de movimiento de tierras y compactación: bulldozer, pala cargadora, retroexcavadora, motoniveladora, «jumbo», entendedora/compactadora asfáltica, etc.
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
  - Medios auxiliares (Útiles de la máquina o del equipo de trabajo,...).
  - Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Interferencias entre máquinas.

- Señalización y tránsito.
- 13) Contenido formativo específico para operadores de equipos manuales.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Tipos de equipos. Tronzadora, cortadora de mesa (madera y material cerámico), radial, guillotina, pulidora, martillos neumáticos etc.
    - Procedimientos de trabajo.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
    - Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas:
      - a) Útiles de la máquina o del equipo de trabajo.
      - b) Riesgos y medidas preventivas.
    - Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.
    - Aspectos ergonómicos.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Conexiones eléctricas y mecánicas.
    - Ventilación del lugar de trabajo. Exposición al ruido.
    - Señalización.
- 14) Contenido formativo específico para trabajos de aislamiento e impermeabilización.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Conceptos y principios básicos.
    - Materiales aislantes. Características y formas de presentación.
    - Productos de impermeabilización. Tipos y características.
    - Técnicas y procedimientos de instalación o aplicación del material aislante (cerramientos verticales, cubiertas, divisiones interiores, techos, suelos, conducciones, etc.).
    - Técnicas de impermeabilización (cubiertas, cerramientos verticales, elementos enterrados, depósitos, etc.).
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto.
    - Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y

medidas preventivas.

- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).

15) Contenido formativo específico para montaje de estructuras tubulares.

1) Definición de los trabajos.

- Tipos de estructuras tubulares y sus características (andamios, torres, cimbras, apuntalamientos, etc.).
- Procesos de montaje, desmontaje y modificación.

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Instrucciones de montaje y desmontaje.
- Condiciones de resistencia y estabilidad (cargas admisibles, apoyos, arriostramientos, estabilizadores, etc.).
- Medidas de seguridad frente a las condiciones meteorológicas adversas.
- Equipos, útiles de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Dispositivos de seguridad y de protección asociados a la estructura tubular.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento). Utilización de equipos de protección individual anticaídas.
- Manipulación manual de cargas.

16) Contenido formativo específico para operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.

1) Definición de los trabajos.

- Descripción y características de las instalaciones y de la maquinaria.
- Proceso de machaqueo y clasificación de áridos.
- Mezclas asfálticas. Tipos y proceso de fabricación.
- Confección de hormigón.
- Tareas de control y mantenimiento.

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc. Pequeñas averías eléctricas y mecánicas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).

17) Contenido formativo específico para trabajos de estabilización de explanadas y extendido de firmes.

1) Definición de los trabajos.

- Explanadas. Tipos de terrenos: características y comportamiento.
- Subbases, firmes y pavimentos. Tipos.
- Proceso de ejecución: comprobación y preparación de la superficie de asiento, aportación del material, extendido y nivelación, riego, compactación y fratasado, en su caso.
- Maquinaria empleada (descripción y características): extendedoras, compactadoras, fratasadoras, etc.

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- Afección a la circulación de las vías públicas. Señalización de obras.

18) Contenido formativo específico para colocación de materiales de cubrición.

- 1) Definición de los trabajos.
    - Tipos de cubiertas.
    - Materiales de cubrición: tejas, piezas de pizarra, chapas o paneles de acero o de aleaciones ligeras, placas de material sintético, etc.
    - Sistemas de colocación y sujeción.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto.
    - Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Manipulación manual de cargas.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- 19) Contenido formativo específico para trabajos de conservación y explotación de carreteras.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Conceptos básicos sobre carreteras. Tramos especiales (túneles, viaductos, etc.).
    - Equipamiento e instalaciones
    - Aspectos generales de conservación y explotación. Operaciones y actividades.
    - Vialidad. Actuación frente a emergencias e incidencias.
    - Seguridad vial. Señalización y balizamiento. Alumbrado.
    - Vialidad invernal.
    - Maquinaria y equipos de conservación. Descripción y características.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto.
    - Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
    - Manipulación manual de cargas.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y

- mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
  - Afección a la circulación de las vías públicas. Señalización de obras.
- 20) Contenido formativo para trabajos específicos de ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
- 1) Definición de los trabajos.
- Técnicas de excavación (mecánicas, mineras, voladuras, etc.).
  - Tipos de terrenos. Características y comportamiento.
  - Sistemas de sostenimiento o estabilización (entibación, gunitado, bulonado, etc.).
  - Maquinaria empleada (excavadoras, tuneladoras, rozadoras, ensanchadoras, perforadoras, gunitadoras, etc.).
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto.
  - Equipos, útiles de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Mantenimiento y verificaciones de la maquinaria empleada, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Características y comportamiento del terreno.
  - Sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad. Frases H y P,...).
  - Interferencias y servicios afectados (líneas aéreas, canalizaciones subterráneas, zonas colindantes, etc.).
- 21) Contenido formativo específico para trabajos de cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones.
- 1) Definición de los trabajos.
- Cimentaciones especiales (pilotes y micropilotes, muros pantalla, anclajes, consolidaciones, inyecciones, etc.). Técnicas de ejecución.
  - Sondeos y perforaciones. Técnicas (percusión, rotación, rotopercusión, etc.).

- Tipos de terrenos. Características y comportamiento.
  - Maquinaria empleada. Características, componentes principales y funcionamiento.
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto.
  - Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
  - Interferencias y servicios afectados (líneas aéreas, canalizaciones subterráneas, construcciones colindantes, etc.).
- 22) Contenido formativo específico para construcción y mantenimiento de vías férreas.
- 1) Definición de los trabajos.
- Actividades ferroviarias (trabajos previos; puesta en obra de balasto, traviesas y carriles; bateo, alineación, perfilado y desguarnecido de la vía; montaje de catenaria, electrificación e instalaciones de seguridad y comunicaciones; etc.).
  - Tipos de máquinas y equipos (dresina, perfiladora, bateadora, estabilizador dinámico, desguarnecedora, tren de renovación rápida, pórticos, maquinaria bivial, castillete de catenaria, extendedora de balasto, maquinaria ligera de vía).
- 2) Técnicas preventivas específicas.
- Identificación de riesgos.
  - Evaluación de riesgos del puesto.
  - Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
  - Señalización específica.

- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
  - Interferencias y servicios afectados (circulación ferroviaria, catenaria eléctrica, carreteras, etc.).
  - Control y vigilancia de los trabajos. Piloto de seguridad.
- 23) Contenido formativo específico para trabajos marítimos.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Obras marítimas (construcción y reparación de muelles, diques, pantalanos, emisarios submarinos, regeneración de playas, etc.). Trabajos y proceso de ejecución (trabajos preliminares, dragados, voladuras submarinas, tratamientos de mejora de fondos, rellenos, fabricación y transporte de cajones, ejecución de espaldones, losas, vigas cantil, etc.).
    - Actividades subacuáticas.
    - Maquinaria empleada (equipos de precarga, vibración profunda, compactación dinámica, inyección o instalación de drenes, dragas, gánguiles, pontonas, cabrias, cajoneros, etc.). Descripción, características y funcionamiento.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación de riesgos.
    - Evaluación de riesgos del puesto.
    - Salvamento marítimo.
    - Condiciones meteorológicas y de la mar: viento, niebla, marea, oleaje, corrientes marinas, etc.
    - Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
    - Manipulación manual de cargas.
    - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
    - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
    - Interferencias con la navegación marítima.
- 24) Contenido formativo específico para trabajos de redes de abastecimiento y saneamiento y pocería.
- 1) Definición de los trabajos.
    - Tipos de redes de abastecimiento y saneamiento.
    - Tipos de terrenos. Características y comportamiento.
    - Proceso de ejecución (perforación, apertura de zanjas, entibado,



montaje y unión de elementos, relleno de la zanja, compactación, etc.).

- Trabajos de mantenimiento, reparación, rehabilitación y renovación de redes.
- Equipos de trabajo más comunes.

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Entibaciones y sistemas de sostenimiento.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).
- Características y comportamiento del terreno, espacios confinados, servicios afectados, construcciones colindantes, etc.

25) Contenido formativo específico para montaje de prefabricados de hormigón en obra.

1) Definición de los trabajos.

- Elementos prefabricados de hormigón. Tipos (pilares, vigas, placas, pórticos, dovelas, bóvedas, muros, paneles, etc.), características y aplicaciones (estructuras, cerramientos, etc.).
- Procedimientos y técnicas de puesta en obra (manipulación, colocación, sujeción o unión).

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).

26) Contenido formativo específico operario de taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.

1) Definición de los trabajos.

- Tipos de piedras industriales y naturales. Aplicaciones (obras de sillería, aplacados, pavimentos y empedrados, decoración, etc.).
- Operaciones de tratamiento y transformación (corte, labra, pulido, etc.).

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Evaluación de riesgos del puesto.
- Equipos, útiles de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, dispositivos de seguridad, etc. Pequeñas averías eléctricas y mecánicas.
- Manipulación manual de cargas.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento). – Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases H y P,...).

27) Trabajos de soldadura.

1) Definición de los trabajos.

- Concepto y tipos de soldadura. Fundamento y propiedades de cada uno de ellos.
- Radiaciones, humos y gases generados durante los procesos de soldadura.
- Equipos de soldadura. Descripción, características y manejo.
- Proceso de oxicorte.

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos según el proceso de soldadura.
- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (presencia de productos combustibles o inflamables, ventilación de espacios confinados, medios de extinción de incendios, etc.). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Medios auxiliares (andamios, plataformas, escaleras, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas. Útiles de los equipos de soldadura. Riesgos y medidas preventivas.

- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de seguridad, frases H y P...).

28) Montador de escayola, placas de yeso laminado y asimilados.

1) Definición de los trabajos.

- Tipos y características de los materiales.
- Decoraciones (arcos, plafones, escocias, capiteles, cornisas, etc.).
- Tabiques y techos.
- Técnicas de ejecución de los trabajos. Sistemas de anclaje y sujeción.

2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos.
- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Medios auxiliares (andamios, plataformas, escaleras, ...).
- Equipos de trabajo y herramientas. Riesgos y medidas preventivas.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de seguridad, frases H y P...).

29) Mantenimiento de maquinaria y vehículos.

1) Definición de los trabajos.

- Actividades de montaje, reparación y mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción.

2) Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Riesgos específicos y medidas preventivas. Caídas de personas y de objetos desde altura. Riesgos eléctricos por trabajos con presencia de líneas eléctricas aéreas y enterradas. Manipulación manual de cargas, Exposición a posturas forzadas. Espacios confinados. Exposición a contaminantes físicos, etc.
- Métodos de enclavamiento, consignación, bloqueo de maquinaria.
- Medidas de seguridad frente a condiciones meteorológicas adversas.

- Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Señalización específica.
- Autorización y uso de la maquinaria.

### 30) Contenido formativo específico para trabajos de arqueología.

#### 1) Definición de los trabajos.

- Excavaciones arqueológicas al aire libre.
  - Estudio del terreno.
  - Movimiento de tierras.
  - Excavación de suelos, apertura de zanjas.
  - Estabilización de taludes y entibado de zanjas.
- Excavaciones arqueológicas en espacios naturales confinados (cuevas...).
- Intervenciones en el entorno o interior de edificaciones (arqueología de la arquitectura).
  - Derribos y demoliciones.
  - Servicios afectados: conducciones de electricidad, gas y agua.

#### 2) Técnicas preventivas específicas.

- Identificación y evaluación de riesgos.
  - Trabajos con riesgos de sepultamiento, hundimiento (demoliciones, presencia de taludes, zanjas, excavación de túneles, pozos, derrumbamiento de edificaciones, cuevas, etc.).
  - Trabajos con riesgos de caída de altura (uso de medios auxiliares, bordes de excavaciones, etc.).
  - Riesgos ergonómicos (posturas forzadas, sobreesfuerzos, etc.).
  - Riesgos higiénicos:
    - Exposición a condiciones climáticas (temperaturas extremas, radiaciones solares, etc.).
    - Exposición a productos químicos (polvo, amianto).
    - Atmósferas peligrosas (trabajo en el interior de cuevas, etc.).
    - Riesgos biológicos (suelos contaminados, pozos, aguas contaminadas, etc.).
  - Riesgos eléctricos (trabajos en la proximidad de líneas eléctricas, uso de equipos eléctricos, iluminación).
- Equipos de trabajo y medios auxiliares:
  - Maquinaria de movimiento de tierras (atropellos, vuelco, etc.).
  - Herramientas manuales y eléctricas.
  - Andamios, escaleras.

- Medios de protección colectiva (protección de borde, redes, entibaciones).
  - Equipos de protección individual.
- 31) Contenido formativo específico para trabajos de fabricación y montaje de elementos prefabricados
- 1) Definición de los trabajos.
    - Fabricación de materiales y piezas en taller.
    - Almacenamiento de materiales.
    - Transporte a obra (carga, descarga y acopio en obra).
    - Montaje en obra:
      - Acondicionamiento del terreno (cimentaciones, nivelación...).
      - Acometidas.
      - Montaje de los elementos prefabricados: colocación, ensamblaje, sujeción.
  - 2) Técnicas preventivas específicas.
    - Identificación y evaluación de riesgos.
    - Equipos de trabajo (maquinaria de movimiento de tierras, equipos y accesorios de elevación y transporte de cargas, plataformas elevadoras, herramientas eléctricas y manuales). Riesgos y medidas preventivas.
    - Medios auxiliares: escaleras, andamios. Riesgos y medidas preventivas.
    - Medios de protección colectiva: redes, sistemas provisionales de protección de borde, etc. Instalación, uso y mantenimiento.
    - Señalización.
    - Equipos de protección individual
    - Materiales y productos. Riesgos y medidas preventivas.
    - Prevención de riesgos ergonómicos (posturas forzadas, manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos).

### **Apartado 3**

#### **Formación para tareas específicas**

#### **I. Contenido formativo de primeros auxilios en equipos de emergencia.**

El contenido formativo de primeros auxilios en equipos de emergencia, cuyo módulo tendrá una duración mínima de cuatro horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Planes de emergencias en construcción.
- B. Emergencias más frecuentes en obras.

- Incendios.
  - Accidentes.
- C. Medios materiales y recursos humanos necesarios.
- Local y material de primeros auxilios (botiquín).
  - Medios de protección contra incendios.
  - Equipos responsables. Organización y formación.
- D. Procedimientos básicos de primeros auxilios.
- Reanimación cardiopulmonar.
  - Heridas y contusiones.
  - Traumatismos.
  - Quemaduras.
  - Golpe de calor.
  - Contacto eléctrico.
- E. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

#### **Apartado 4** **Formación de nivel básico**

##### **I. Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción.**

El contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de sesenta horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
  - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.
- B. Riesgos generales y su prevención.
- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
  - Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
  - La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
  - Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
  - Planes de emergencia y evacuación.
  - El control de la salud de los trabajadores.

- C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción.
  - Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
  - Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.
  
- D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
  - Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
  - Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.
  - Documentación: recogida, elaboración y archivo.
  - Representación de las personas trabajadoras. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, personas trabajadoras designadas, etc.).
  
- E. Primeros auxilios.
  - Procedimientos generales.
  - Plan de actuación.
  
- F. Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

## **Anexo XIII Convalidaciones**

### **Convalidación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales**

#### **Apartado 1 Formación recogida en el presente convenio**

- a. La formación de nivel básico de prevención en construcción convalida la siguiente formación recogida en el presente convenio:
- Formación inicial.
  - Responsables de obra y técnicos de ejecución.
  - Mandos intermedios.
  - Administrativos.
  - Parte común de oficios.
- b. La formación de albañilería impartida siguiendo los criterios establecidos en el convenio, con anterioridad al 26 de septiembre de 2017, convalida la formación de Montaje de escayola, placas de yeso laminado y asimilados.
- c. La formación de segundo ciclo por oficio convalida la parte común de cualquiera de los otros oficios dispuestos en el apartado 3 del artículo 143 del presente convenio.

#### **Apartado 2 Formación recogida en el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por el RD 337/2010), el RD 1161/2001, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, y formación indicada en la Guía técnica del RD 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción**

- a) La formación de nivel superior o máster universitario en PRL convalida la siguiente formación recogida en el presente convenio:
- Formación inicial.
  - Personal directivo de empresa.
  - Responsables de obra y técnicos de ejecución.
  - Mandos intermedios.
  - Delegados de prevención.
  - Administrativos.
  - Parte común de oficios.
  - Nivel básico de prevención en construcción.

La titulación obtenida a través de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 337/2010, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, tiene la misma validez a los efectos de estas convalidaciones.



b) La formación de nivel intermedio o FP de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales convalida la siguiente formación recogida en el presente convenio:

- Formación inicial.
- Personal directivo de empresa.
- Responsables de obra y técnicos de ejecución.
- Mandos intermedios.
- Delegados de prevención.
- Administrativos.
- Parte común de oficios.
- Nivel básico de prevención en construcción.

La titulación oficial de “Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales” regulada por el Real Decreto 1161/2001, tiene la misma validez a los efectos de estas convalidaciones.

c) La formación de nivel básico en el sector de la construcción convalida la siguiente formación recogida en el presente convenio:

- Formación inicial.
- Responsables de obra y técnicos de ejecución.
- Mandos intermedios.
- Administrativos.
- Parte común de oficios.

La formación general de nivel básico está reglada en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997. Para las empresas que realicen actividades encuadradas en el Anexo I del mencionado real decreto (las obras de construcción), dicha formación tenía, hasta el 6 de septiembre de 2007, fecha en la que entró en vigor el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, una duración de 50 horas lectivas y sus contenidos debían incluir un módulo de cinco horas sobre riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción. A partir de esa fecha, la formación de nivel básico en este sector pasó a tener una duración de 60 horas lectivas y los contenidos que ya se establecieron en el mencionado IV Convenio general.

d) El curso de coordinador en materia de seguridad y de salud construcción convalida la siguiente formación recogida en el presente convenio:

- Formación inicial.
- Responsables de obra y técnicos de ejecución
- Mandos intermedios.
- Administrativos.
- Parte común de oficios.

Esta formación debe ser acorde con el programa indicado en la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción (Real Decreto 1627/1997), elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

**Apartado 3**  
**Formación recogida en los ciclos formativos de formación profesional y certificados profesionales**

La convalidación de la formación recogida en el presente Convenio general se recoge, con carácter general, en la tabla 1 y se detalla de forma concreta para los siguientes casos:

- Ciclos de formación profesional del sistema educativo correspondientes a la familia profesional de Edificación y Obra Civil (antiguos y actuales): tablas 2 y 3.
- Certificados profesionales actuales (edificación y obra civil, y otras familias): tablas 4 y 5.
- Ciclos de formación profesional del sistema educativo correspondientes a otras familias profesionales afines al sector de construcción (antiguos y actuales): tablas 6 y 7.
- Certificados de profesionalidad antiguos y especialidades formativas del Servicio Público de Empleo: tabla 8.

**Tabla 1: Cuadro resumen de reconocimiento.**

Familia profesional		Títulos/Certificados	Formación en materia de PRL reconocida
Familia de Edificación y Obra Civil		Nuevos títulos de FP de grado medio y superior. Nuevos CP nivel II.	NBPC. PRL de 2º ciclo correspondiente.
		Nuevos CP nivel III.	NBPC, aquellos que contemplen la UC correspondiente. PRL de 2º ciclo correspondiente.
		Formación profesional básica. PCPI. Nuevos CP de nivel I.	PRL de 2º ciclo correspondiente.
		Títulos de FP antiguos.	NBPRL a estudiar en cada caso. PRL de 2º ciclo correspondiente.
		CP antiguos. Especialidades INEM.	No hay reconocimiento automático. A estudiar en cada caso. Posibilidad de firmar acuerdo con CC.AA.
Otras familias	Afines a construcción	Nuevos títulos de FP. Nuevos CP. PCPI.	PRL de 2º ciclo correspondiente, si procede.

		Títulos de FP antiguos. CP antiguos. Especialidades INEM.	No hay reconocimiento automático. A estudiar en cada caso. Posibilidad de firmar acuerdo con CC.AA.
	Otras	Títulos FP. CP. Especialidades INEM	No se contemplan reconocimientos.

**Tabla 2: Reconocimientos para los antiguos títulos de formación profesional (LOGSE y anteriores) en el sistema educativo correspondientes a la familia profesional de edificación y obra civil.**

Nivel	Título	2.º Ciclo	NBPC
Grado medio	Técnico en Acabados de Construcción.	Pintura. Solados y alicatados. Revestimiento de yeso.	Sí
Grado medio	Técnico en Obras de albañilería.	Albañilería. Materiales de cubrición. Aislamiento e impermeabilización. Revestimiento de yeso. Redes de abastecimiento y pocería.	Sí
Grado medio	Técnico en Obras de hormigón.	Encofrado. Ferrallado. Prefabricados de hormigón en obra. Redes de abastecimiento y pocería.	Sí
FP Primer grado	Técnico auxiliar Hormigón.	Encofrado. Ferrallado. Prefabricados de hormigón en obra.	–
Grado medio	Técnico en Operación y mantenimiento de maquinaria de construcción.	Maquinaria de movimiento de tierras. Aparatos elevadores. Demolición y rehabilitación. Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones. Estabilización de explanadas y extendido de firmes.	Sí
Grado superior	Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de construcción.	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	–

FP Segundo grado	Delineación, especialidad Edificios y Obras.	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	-
Grado superior	Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones topográficas.	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	-
Grado superior	Técnico Superior en Realización y Planes de Obra.	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	Sí
Técnico auxiliar	Pintura Decorativa (Construcción y obras)	Pintura	-
FP Primer grado	Técnico Auxiliar Albañilería (Construcción y Obras)	Albañilería	-

**Tabla 3: Reconocimientos para los nuevos títulos de formación profesional (LOE) en el sistema educativo correspondientes a la familia profesional de edificación y obra civil.**

Nivel	Título	2.º Ciclo	NBPC
FP Básica	Profesional Básico en Reforma y mantenimiento de edificios	Albañilería. Revestimiento de yeso. Pintura. Materiales de cubrición.	-
Grado medio	Técnico en Construcción	Albañilería. Redes de abastecimiento, saneamiento y pocería. Solados y alicatados. Materiales de cubrición. Aislamiento e impermeabilización.	Sí
Grado medio	Técnico en Obras de interior, decoración y rehabilitación	Revestimiento de yeso. Pintura. Solados y alicatados.	Sí
Grado superior	Técnico Superior en Proyectos de edificación	Administrativos. Responsables de obra y técnicos de ejecución.	Sí
Grado superior	Técnico Superior en Proyectos de obra civil	Administrativos. Responsables de obra y técnicos de ejecución.	Sí

Grado superior	Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción	Mandos intermedios. Administrativos.	Sí
----------------	---	--------------------------------------	----

**Tabla 4: Reconocimientos para los certificados de profesionalidad para la familia profesional de edificación y obra civil.**

Nivel	Código	Certificado de profesionalidad	2.º Ciclo	NBPC
1	EOCH0108	Operaciones de hormigón.	Encofrado. Ferrallado.	–
1	EOCB0208	Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas.	Albañilería. Materiales de cubrición.	–
1	EOCB0109	Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción.	Revestimiento de yeso. Pintura.	–
1	EOCB0209	Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización.	Albañilería. Solados y alicatados.	–
1	EOCJ0311	Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción.	Revestimiento yeso.	–
2	EOCB0108	Fábricas de albañilería.	Albañilería.	Sí
2	EOCE0111	Armaduras pasivas para hormigón.	Ferrallado.	Sí
2	EOCB0111	Cubiertas inclinadas.	Materiales de cubrición. Albañilería Aislamiento e impermeabilización.	Sí
2	EOCE0211	Encofrados.	Encofrado.	Sí
2	EOCJ0111	Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas.	Aislamiento e impermeabilización.	Sí
2	EOCJ0110	Instalación de placa de yeso laminado y falsos techos.	Albañilería	Sí
2	EOCJ0211	Instalación de sistemas técnicos de pavimentos, empanelados y mamparas.		Sí
2	EOCJ0109	Montaje de andamios tubulares.	Montaje de estructuras tubulares.	Sí
2	EOCB0211	Pavimentos y albañilería de urbanización.	Albañilería. Redes de abastecimiento, saneamiento y pocería. Solados y alicatados.	Sí
2	EOCB0110	Pintura decorativa en construcción.	Pintura.	Sí
2	EOCB0311	Pintura industrial en construcción.	Pintura.	Sí
2	EOCB0210	Revestimientos con pastas y morteros en construcción.	Revestimiento yeso.	Sí

2	EOCB0310	Revestimientos con piezas rígidas por adherencia en construcción.	Solados y alicatados Revestimiento yeso.	Sí
3	EOCO0108	Representación de proyectos de edificación.	Administrativos.	–
3	EOCO0208	Representación de proyectos de obra civil.	Administrativos.	–
3	EOCO0109	Control de proyectos y obras de construcción.	Administrativos.	–
3	EOCE0109	Levantamientos y replanteos.	Responsables de obra y técnicos de ejecución.	–
3	EOCO0212	Control de ejecución de obras civiles.	Mandos intermedios.	Sí
3	EOCO0112	Control de ejecución de obras de edificación.	Mandos intermedios.	Sí

**Tabla 5: Reconocimientos para los certificados de profesionalidad de otras familias profesionales.**

Nivel	Código	Certificado de profesionalidad	2.º Ciclo	NBPC
<b>Familia Administración y Gestión</b>				
3	ADGD0208	Gestión integrada de recursos humanos.	Administrativos.	–
3	ADGD0210	Creación y gestión de microempresas.	Administrativos.	–
<b>Familia Electricidad y Electrónica</b>				
2	ELEE0109	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión.	Electricidad AT y BT.	–
3	ELEE0110	Desarrollo de proyectos de instalaciones eléctricas en el entorno de edificios y con fines especiales.	Electricidad AT y BT.	–
3	ELEE0210	Desarrollo de proyectos de redes eléctricas de baja y alta tensión.	Electricidad AT y BT.	–
3	ELEE0310	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas en el entorno de edificios.	Electricidad AT y BT.	–
3	ELEE0510	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de redes eléctricas subterráneas de alta tensión de 2.ª y 3.ª categoría y centros de transformación de interior.	Electricidad AT y BT.	–
3	ELEE0610	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de redes eléctricas de baja	Electricidad AT y BT.	–

		tensión y alumbrado exterior.		
2	ELEM0111	Montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmóticos.	Electricidad AT y BT.	-
3	ELEM0211	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmóticos	Electricidad AT y BT.	-
2	ELEM0311	Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial	Electricidad AT y BT.	-
1	ELEQ0111	Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos.	Electricidad AT y BT.	-
1	ELES0208	Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en edificios.	Electricidad AT y BT.	-
1	ELES0209	Montaje y mantenimiento de sistemas de telefonía e infraestructuras de redes locales de datos.	Electricidad AT y BT.	-
3	ELES0210	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicaciones y de redes de voz y datos en el entorno de edificios.	Electricidad AT y BT.	-
<b>Familia Energía y Agua</b>				
3	ENAA0109	Organización y control del montaje y mantenimiento de redes e instalaciones de agua y saneamiento.	Fontanería Redes de abastecimiento, saneamiento y pocería.	-
1	ENAE0111	Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables.	Electricidad AT y BT.	-
2	ENAT0108	Montaje y mantenimiento de redes de agua.	Fontanería y climatización	-
<b>Familia Fabricación Mecánica</b>				
2	FMEC0110	Soldadura con electrodo revestido y TIG	Soldadura	-
2	FMEC0210	Soldadura oxigás y soldadura MIG/MAG	Soldadura	-
<b>Familia Industrias Extractivas</b>				
2	IEXD0108	Elaboración de piedra natural.	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de	-

			materiales, canteros y similares.	
3	IEXD0109	Diseño y coordinación de procesos en piedra natural.	Ejecución de túneles y sostenimiento de excavaciones subterráneas y de los taludes.	-
2	IEXD0208	Extracción de la piedra natural	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	-
2	IEXD0209	Obras de artesanía y restauración en piedra natural.	Cantería.	-
3	IEXD0309	Desarrollo y supervisión de obras de restauración en piedra natural.	Ejecución de túneles y sostenimiento de excavaciones subterráneas y de los taludes.	-
2	IEXD0409	Colocación de piedra natural.	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	Sí
1	IEXM0109	Operaciones auxiliares en excavaciones subterráneas y al cielo abierto.	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.	Sí
<b>Familia Instalación y Mantenimiento</b>				
1	IMAI0108	Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica.	Fontanería y climatización.	-
2	IMAI0110	Instalación y mantenimiento de sistemas de aislamiento térmico, acústico y protección pasiva contra el fuego.	Aislamiento e impermeabilización.	-
3	IMAI0210	Gestión y supervisión del montaje y el mantenimiento de sistemas de aislamiento térmico, acústico y contra el fuego.	Aislamiento e impermeabilización.	-
3	IMAR0209	Desarrollo de proyectos de instalaciones frigoríficas.	Administrativos.	-



<b>Familia transporte y mantenimiento de vehículos</b>				
2	TMVG0210	Mantenimiento de sistemas de rodaje y transmisión de maquinaria agrícola, de industrias extractivas y de edificación y obra civil, sus equipos y aperos	Mantenimiento de maquinaria y vehículos	-
2	TMVG0310	Mantenimiento del motor y de los sistemas eléctricos, de seguridad y confortabilidad de maquinaria agrícola, de industrias extractivas y de edificación y obra civil	Mantenimiento de maquinaria y vehículos	-

**Tabla 6: Reconocimientos para los títulos antiguos (LOGSE y anteriores) de formación profesional en el sistema educativo correspondientes a otras familias profesionales.**

<b>Nivel</b>	<b>Título</b>	<b>2º Ciclo</b>	<b>NBPC</b>
<b>Familia Diseño de Interiores</b>			
Grado superior	Técnico superior de Artes Plásticas y Diseño en Proyectos y Dirección de Obras de Decoración	Mandos intermedios	-
<b>Familia Mantenimiento y Servicios a la Producción.</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Edificio y Proceso.	Fontanería.	-
Grado medio	Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor.	Electricidad AT y BT.	-
<b>Familia Electricidad y Electrónica.</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Sistemas de telecomunicación e informáticos.	Electricidad AT y BT.	-
Grado superior	Técnico Superior en Instalaciones Electrotécnicas.	Electricidad AT y BT.	-
Grado medio	Técnico en Equipos e Instalaciones Electrotécnicas.	Electricidad AT y BT.	-
Técnico especialista	Técnico Especialista en Instalaciones y líneas eléctricas (Electricidad y electrónica).	Electricidad AT y BT.	-
Técnico especialista	Técnico Especialista en Mantenimiento de instalaciones de servicios y auxiliares (Electricidad y electrónica).	Electricidad AT y BT	-
Técnico auxiliar	Técnico auxiliar en Instalador-mantenedor eléctrico (Electricidad y electrónica).	Electricidad AT y BT.	-
Técnico auxiliar	Técnico auxiliar en Electricidad (Electricidad y electrónica).	Electricidad AT y BT.	-
Maestría industrial	Maestro industrial especialidad de Electricidad y Electrónica.	Electricidad AT y BT.	-

<b>Familia Mantenimiento y Servicios a la Producción</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Montaje y Mantenimiento de instalaciones de Edificio y Proceso.	Fontanería y climatización	–
Grado medio	Técnico en Montaje y Mantenimiento de instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor.	Electricidad AT y BT	
<b>Familia Transporte y Mantenimiento de vehículos</b>			
Grado medio	Técnico en Electromecánica de vehículos.	Mantenimiento de maquinaria y vehículos	–

**Tabla 7: Reconocimientos para los nuevos títulos (IOE) de formación profesional en el sistema educativo correspondientes a otras familias profesionales.**

<b>Nivel</b>	<b>Título</b>	<b>2º Ciclo</b>	<b>NBPC</b>
<b>Familia Energía y Agua</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Energías Renovables.	Electricidad AT y BT.	–
Grado superior	Técnico Superior en Eficiencia energética y energía solar térmica.	Administrativos.	–
Grado superior	Técnico Superior en Gestión del agua	Redes de abastecimiento y pocería.	–
Grado medio	Técnico en redes y estaciones de tratamiento de aguas	Redes de abastecimiento y pocería.	Sí
<b>Familia Electricidad y Electrónica</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados.	Electricidad AT y BT.	–
Grado superior	Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.	Electricidad AT y BT.	–
Grado medio	Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.	Electricidad AT y BT.	–
Grado medio	Técnico en Mantenimiento electromecánico.	Electricidad AT y BT.	–
Grado medio	Técnico en Instalaciones eléctricas y automáticas.	Electricidad AT y BT.	–
FP Básica	Profesional Básico en Fabricación de elementos mecánicos.	Electricidad AT y BT.	–
FP Básica	Profesional Básico en Instalaciones electrotécnicas y mecánicas.	Electricidad AT y BT.	–
FP Básica	Profesional Básico en Electricidad y electrónica.	Electricidad AT y BT.	–
<b>Familia Instalación y Mantenimiento</b>			
Grado superior	Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones térmicas y de fluidos.	Administrativos.	–
Grado superior	Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.	Electricidad AT y BT.	–

		Fontanería y climatización.	
Grado medio	Técnico en Instalaciones de producción de calor.	Electricidad AT y BT.	–
Grado medio	Técnico en Instalaciones frigoríficas y de climatización.	Electricidad AT y BT.	–
FP Básica	Profesional Básico en Mantenimiento de viviendas.	Electricidad AT y BT. Fontanería y climatización.	–
FP Básica	Profesional Básico en Fabricación y montaje.	Fontanería y climatización.	–
<b>Familia Industrias Extractivas</b>			
Grado medio	Técnico en Excavaciones y sondeos.	Maquinaria de movimiento de tierras. Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones. Túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.	Sí
<b>Familia Fabricación Mecánica</b>			
Grado medio	Técnico en Soldadura y calderería	Soldadura.	–
<b>Familia Transporte y Mantenimiento de Vehículos</b>			
Grado medio	Técnico en Electromecánica de vehículos automóviles	Mantenimiento de maquinaria y vehículos	–

**Tabla 8: Reconocimientos para los antiguos certificados de profesionalidad y las especialidades del servicio público de empleo.**

Código	Certificado de profesionalidad	2º Ciclo	NBPC
<b>Familia Edificación y Mantenimiento</b>			
EOCA10	Pintor.	Pintura	–
EOCA70	Solador-alicatador.	Solados y alicatados	–
EOCC10	Cantero.	Taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares	–
EOCE10	Encofrador.	Encofrado	–
EOCE20	Ferrallista.	Ferrallado	–
EOCI10	Fontanero.	Fontanería y climatización	–
EOCL10	Albañil.	Albañilería	–

EOCL50	Escayolista	Montador de escayola, placas de yeso y asimilados	-
EOCT80 (EOTA80)	Encargado de obra civil	Responsable de obra y técnicos de ejecución.	-
EOCX02	Mantenedor reparador de edificios.	Albañilería Electricidad AT y BT Fontanería y climatización	-
<b>Familia Fabricación Mecánica</b>			
FMEL50	Soldador de estructuras metálicas ligeras	Soldadura	-
<b>Familia Industria Pesada y Construcciones Metálicas</b>			
IPCM50	Soldador de estructuras metálicas ligeras	Soldadura	-
<b>Familia Industrias de Fabricación de Equipos Electromecánicos</b>			
ELEA10	Electricista industrial	Electricidad AT y BT	-
<b>Familia Mantenimiento y Reparación</b>			
IMAN20	Electromecánico de mantenimiento	-	-
ELEL10	Electricista de edificios	Electricidad AT y BT	-
ELER10	Electricista de mantenimiento	Electricidad AT y BT	-
<b>Familia Industrias de Fabricación de Equipos Electromecánicos</b>			
ELEA10	Electricista industrial	Electricidad	-

#### Apartado 4

#### Formación recogida en el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera

La convalidación de la formación recogida en la ITC 02.1.02, siempre que haya sido impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad con la formación homologada por la misma, se recoge en la tabla siguiente:

#### Convalidación de la formación

Formación recogida en la ITC 02.1.02. (Orden ITC/1316/2008 y en la Orden ITC/2699/2011)			Convalidación respecto a la formación en materia de prevención de riesgos laborales especificada en el VII CGSC
DENOMINACIÓN	GRUPO	PUBLICADO	DENOMINACIÓN
Operadores de Maquinaria de Transporte.	5.2 Actividades de exterior.	Resoluciones 09/06/08 y 16/10/14 (E.T. 2001.1.08).	Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
Operadores de Maquinaria de Arranque / Carga / Viales.			Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
Operadores de Trituración / Clasificación.	5.4 Establecimientos de beneficio.	Resolución 18/11/10 (E.T. 2004.1.10).	Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón,

			de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Molienda.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Estrío.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Separación y Concentración.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Hornos.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Mezclas.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Operadores de Plantas para Materiales para la Construcción.			Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
Perforación / Corte / Voladura.	5.2 Actividades de exterior.	Resolución 18/11/10 (E.T.2003.1.10).	Ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
Perforación / Voladura.	5.3 Actividades de interior.	Resolución 07/10/08 (E.T.2002.1.08).	Ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
Operadores de Sondeos de agua y / o de Investigación.	5.2 Actividades de exterior.	Resolución 18/11/10 (E.T.2003.1.10).	Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones.
Operadores de Plantas de Rocas Ornamentales.	5.4 Establecimientos de beneficio.	Resolución 18/11/10 (E.T.2004.1.10).	Operario de taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de

			materiales, canteros y similares.
--	--	--	-----------------------------------

**Apartado 5**  
**Formación recogida en el Convenio Estatal del Sector del Metal**

La convalidación de la formación recibida por las personas trabajadoras del Convenio Estatal del Sector del Metal, siempre que haya sido impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad con la formación homologada por la FMF o la FLC, de acuerdo con los requisitos establecidos en sus respectivos convenios, se recoge en la tabla siguiente:

**Convalidación de la formación**

<b>Formación preventiva recogida en el Anexo IV del Convenio Estatal del Sector del Metal</b>	<b>Convalidación respecto a la formación en materia de prevención de riesgos laborales especificada en el VI CGSC</b>
Primer ciclo de formación: Nivel inicial.	Formación inicial.
Directivos de las empresas.	Personal directivo de empresa.
Responsables y los técnicos de ejecución de la actividad.	Responsables de obra y técnicos de ejecución
Mandos intermedios.	Mandos intermedios.
Administrativos.	Administrativos.
Ferrallado.	Ferrallado.
Electricidad, relativo a los trabajos de montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.	Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.
Fontanería e instalaciones de climatización.	Fontanería e instalaciones de climatización
Operadores de aparatos elevadores.	Operadores de aparatos elevadores.
Operadores de equipos manuales.	Operadores de equipos manuales.
Aislamiento e impermeabilización.	Aislamiento e impermeabilización.
Montaje de estructuras tubulares.	Montaje de estructuras tubulares.
Construcción y mantenimiento de vías férreas.	Construcción y mantenimiento de vías férreas.
Nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción.	Nivel básico de prevención en la construcción.

Asimismo, se producirá convalidación de la parte común de oficios del sector de la construcción, la siguiente formación preventiva recogida en el Convenio Estatal del Sector del Metal:

- Instalación de ascensores.

- Instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas cerrajería y carpintería metálica.
- Mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción.
- Instalaciones de telecomunicaciones.
- Trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.

#### **Apartado 6**

#### **Formación recogida en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de la madera**

La convalidación de la formación recibida por las personas trabajadoras del Convenio Estatal del Sector de la Madera, siempre que haya sido impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad con la formación homologada por la misma, se recoge en la tabla siguiente:

#### **Convalidación de la formación**

<b>Contenidos formativos Acuerdo FLMM</b>	<b>Contenidos formativos Convenio General del Sector de la Construcción</b>
Formación inicial (8 horas).	Aula Permanente o nivel inicial (8 horas).
Formación de nivel básico (50 horas. RD 39/1997).	Formación de nivel básico (60 horas. Desde septiembre de 2007).
Directivos (10 horas).	Directivos de las empresas (10 horas).
Responsables y técnicos de ejecución de la actividad (20 horas).	Responsables de obra y técnicos de ejecución (20 horas).
Mandos intermedios (20 horas).	Mandos intermedios (20 horas).

## Anexo XIV

### Procedimiento para la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales

#### I. Objetivo.

El presente procedimiento está dirigido a aquellas entidades que proyecten homologar las acciones formativas que imparten en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en los Capítulos III y IV, Título III, del Libro II del vigente Convenio General del Sector de la Construcción, así como en los acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.

#### II. Requisitos.

1. Las entidades deberán estar constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral o, cuando se trate de empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción, disponer de una organización preventiva propia.

Las entidades que estén instituidas como servicios de prevención ajenos, tendrán que aportar certificación actualizada de la acreditación como tal servicio de prevención expedida por la autoridad laboral.

Las empresas enmarcadas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción que cuenten con una organización preventiva propia, deberán aportar una certificación del acta de constitución de dicha organización preventiva, suscrita por representante legal de la propia empresa, así como una certificación en la que se refleje el cumplimiento de las obligaciones de auditoría legalmente exigidas, suscrita por el correspondiente auditor acreditado.

2. Las entidades deberán tener a su disposición las aulas y la equipación necesaria para impartir la formación. Las instalaciones habrán de cumplir con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación aplicable a los centros de formación. La dotación de los servicios higiénico-sanitarios será acorde con la capacidad del centro.

Los centros de formación podrán ser fijos o itinerantes (aulas móviles, locales situados en la propia obra, etc.).

3. Para el desarrollo de las acciones formativas, las entidades tendrán que contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo la actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos/as que proyecten formar, según las necesidades concretas.

El personal docente dispondrá de una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior según lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por el Real Decreto 337/2010) y el Real Decreto 1161/2001, de 26 de



octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

4. Las entidades tendrán que aplicar los contenidos didácticos que se recogen, tanto en el Capítulo III, Título III, del Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción denominados: primer ciclo de formación: formación inicial; segundo ciclo de formación: contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficio; y nivel básico de prevención en la construcción; como aquellos otros recogidos en los acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.
5. Como modalidad para la impartición se determina lo siguiente:
  - a) Primer ciclo de formación: la formación inicial se realizará en la modalidad presencial.
  - b) Segundo ciclo de formación: los contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficio se practicarán en la modalidad presencial.

El contenido formativo para personal directivo tendrá una duración de diez horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de dos horas y media. Igualmente, y con carácter excepcional, esta acción formativa se podrá impartir en la modalidad de teleformación.

El contenido formativo para personal administrativo tendrá una duración de veinte horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de cinco horas.
  - c) El contenido formativo para nivel básico de prevención en la construcción tendrá una duración de sesenta horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia-teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de veinte horas.
  - d) La prevista para cada acción formativa en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.
6. Las entidades tendrán que adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la Fundación Laboral de la Construcción, en particular, en lo que respecta a horas lectivas, al número máximo de alumnos/as por grupo, a la realización de las pruebas de evaluación, y a los requisitos y características que deben reunir las plataformas e-learning que utilicen para la impartición de acciones formativas en modalidad de

teleformación.

7. Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del presente procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el Patronato de la Fundación Laboral de Construcción.

### **III. Solicitudes.**

1. Las entidades que, reuniendo los requisitos que se determinan en el apartado II, deseen obtener la homologación de las acciones formativas que impartan, deberán dirigir su solicitud al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción correspondiente al lugar en el que radique su domicilio social. Dicha solicitud ha de estar suscrita por el titular de la entidad o por el representante legal de la misma, debidamente acreditado.
2. El cumplimiento de las exigencias que se indican en el apartado II se acreditará mediante la presentación de una memoria explicativa de las acciones formativas que se tiene previsto desarrollar, en la que deberán constar los siguientes datos:
  - a) Identificación de la entidad.
  - b) Plan de actuación.
  - c) Ámbito territorial de actuación.
  - d) Relación de las acciones formativas para las que solicita la homologación, de entre las previstas en el Capítulo III, Título III, del Libro II del vigente Convenio General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.
  - e) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de las acciones formativas, acreditando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con el sector de la construcción.

A fin de certificar debidamente los requisitos que se determinan en el punto 3 del apartado II, se aportarán las currícula profesionales y los certificados emitidos, en su caso, por las empresas, así como las fotocopias autenticadas de los títulos y diplomas correspondientes del citado personal docente.
  - f) Ubicación y detalle de las características de los centros, tanto de carácter fijo como, en su caso, itinerante.
  - g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

#### **IV. Tramitación.**

1. Los correspondientes Consejos Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción examinarán las solicitudes y comprobarán que la documentación aportada es correcta y suficiente.
2. En cualquier momento del proceso de homologación, la Fundación Laboral de la Construcción podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de las deficiencias observadas. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el punto 4 de este apartado IV. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, podrá archivarse el expediente, entendiéndose la solicitud denegada.
3. Realizados los trámites de instrucción anteriores, personal perteneciente a la Fundación Laboral de la Construcción comprobará el cumplimiento de los requisitos establecidos en este procedimiento de homologación. El/la gerente territorial elevará un informe a su respectivo Consejo Territorial para que este formule la correspondiente propuesta de resolución.
4. La Fundación Laboral de la Construcción, en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, cumplirá el trámite de audiencia comunicándole a la entidad solicitante, en su caso, las carencias o deficiencias encontradas para que esta, en el plazo máximo de quince días naturales, alegue y presente los documentos y justificaciones que estime pertinentes. Si antes del vencimiento del citado plazo la entidad solicitante manifiesta su decisión de no efectuar alegaciones ni aportar nuevos documentos o justificaciones, el trámite se dará por realizado y se procederá al archivo de la solicitud.
5. Concluida esta fase, el expediente, junto con la propuesta de resolución del Consejo Territorial, se remitirá a la Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción, con el fin de que esta, proceda a la resolución del citado expediente.

#### **V. Resolución.**

Evaluada la documentación aportada, la Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción resolverá la solicitud en un plazo máximo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.

#### **VI. Registro.**

La Fundación Laboral de la Construcción inscribirá, en el registro creado al efecto, a las entidades que hayan obtenido la homologación tanto de alguna de las acciones formativas previstas en el Capítulo III, Título III, del Libro II del vigente Convenio General del Sector de la Construcción, como de aquellas otras recogidas en los acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción. Este registro se hará público en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite.

En dicho registro constarán: los datos de la entidad; el ámbito de actuación; y el título o títulos de las acciones formativas para las que se dispone de la mencionada homologación.

## **VII. Obligaciones de carácter general de las entidades con la formación preventiva homologada.**

Las entidades que obtengan la homologación de las acciones formativas que impartan en materia de prevención de riesgos laborales, previstas en el Convenio General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Someterse a las actuaciones de control y supervisión que pueda efectuar el personal de la Fundación Laboral de la Construcción y facilitar cuanta información se les solicite.
2. Realizar la formación con los medios y en las condiciones que dieron lugar a la homologación.
3. Comunicar al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción del lugar en el que radique su domicilio social cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación.
4. Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción, a través de la “Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas” disponible en la página web en la que la Fundación Laboral de la Construcción indique, o por cualquier otro medio válido en derecho, las acciones formativas que tengan previsto impartir.
5. En el caso de que se produzcan cambios, sustituciones o bajas en el personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado por la entidad para su homologación, ésta deberá comunicar dicha circunstancia a la Fundación Laboral de la Construcción en un plazo máximo de siete (7) días naturales desde que se conozca cualquiera de las posibles modificaciones citadas y, en todo caso, cuando así proceda, antes de que se lleve a cabo la actividad formativa afectada.

Esta comunicación deberá incluir, tanto la propuesta de la persona o personas que vayan a asumir la acción docente, como la acreditación de que estas cumplen con los requisitos señalados en el punto 3 del apartado II, –según lo previsto en el punto 2 e) del apartado III.

6. Permitir el libre acceso, en cualquier momento, a las personas debidamente autorizadas por la Fundación Laboral de la Construcción para que lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la acción docente, así como de las acciones formativas que en ellas se impartan, y cooperar con la Fundación para su correcta realización.
7. Cumplir en todo momento con los requisitos legales y administrativos necesarios para desarrollar la actividad para la que está homologada.

8. Estar al corriente de pago de las tasas establecidas por la Fundación Laboral de la Construcción.
9. Cumplir con lo dispuesto en el «Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales», establecido en el anexo XV del presente Convenio y en su Guía de aplicación, de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción.
10. Cuando una entidad con la formación preventiva homologada desee causar baja, deberá solicitarlo conforme a lo establecido en el apartado IX del presente procedimiento.

#### **VIII. Revocación de la homologación de las acciones formativas de prevención de riesgos laborales.**

La Fundación Laboral de la Construcción podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de las acciones formativas.

La Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción, mediante resolución motivada y después del trámite de audiencia al titular de la entidad con la formación preventiva homologada, podrá revocar tal homologación cuando se incumpla cualquiera de las condiciones establecidas para la concesión de la misma.

#### **IX. Solicitud de baja de la homologación de las acciones formativas de prevención de riesgos laborales.**

Cuando una entidad desee causar baja, deberá cumplimentar el documento establecido a tal efecto, comunicándolo al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción correspondiente al lugar en el que radique su domicilio social, preferiblemente a través de la “zona privada” que cada entidad dispone en la “aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas”, o por cualquier otro medio válido en Derecho. Dicha solicitud de baja habrá de estar suscrita por el titular de la entidad o por el representante legal de la misma, debidamente acreditado.

La Fundación Laboral de la Construcción comprobará el estado actual de la entidad con la formación preventiva homologada verificando, en su caso, que ésta se encuentre al corriente de pago de las tasas correspondientes.

Realizadas las comprobaciones anteriores, La Fundación Laboral de la Construcción, en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, procederá a la desactivación de la entidad en la “aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas”. Asimismo, esta baja se hará pública en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite.

**Anexo XV**  
**Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción**

**Artículo 1. Obligaciones derivadas de la homologación.**

Toda entidad que haya obtenido la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción deberá cumplir con las condiciones y aplicar los medios que han dado lugar a la homologación. En concreto, son obligaciones de la entidad:

1. Comunicar al Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción del lugar en el que radique su domicilio social, cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación.
2. Comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», disponible en la página web en la que la Fundación Laboral de la Construcción indique, o por cualquier otro medio válido en Derecho, la siguiente información:
  - a) Todas las acciones formativas que tiene previsto impartir y que estén identificadas de forma expresa en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción, así como aquellas otras recogidas en los acuerdos vigentes suscritos por la Fundación Laboral de la Construcción.

En la comunicación de cada una de las acciones formativas deberán constar los siguientes datos:

- Título.
- Fecha de inicio.
- Fecha de finalización.
- Horario.
- Listado detallado de alumnos/as con indicación de su nombre, apellidos, número de documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE), y razón social de la empresa en la que presten sus servicios.
- Fecha y hora del examen.
- Lugar de impartición.
- Localidad.
- Provincia.
- Código postal.
- Persona y teléfono de contacto.
- Fecha de realización de las tutorías, en su caso.
- Nombre y apellidos de el/la docente o docentes.

Dicha comunicación se efectuará con una antelación mínima de cuatro (4) días

naturales a la fecha de inicio prevista para la acción formativa correspondiente. La entidad podrá comunicar una acción formativa con una antelación inferior a los citados días, justificando los motivos por los que no le ha sido posible llevar a efecto la comunicación en el mencionado plazo.

La Fundación podrá denegar la validez de la comunicación de una acción formativa realizada fuera del referido plazo en los siguientes casos:

1. Cuando no se justifique el incumplimiento del plazo establecido.
2. Cuando la justificación sea claramente insuficiente.
3. Cuando se venga advirtiendo un reiterado incumplimiento de dicha obligación por parte de la entidad.

A los efectos de un correcto tratamiento de los datos personales de los alumnos/as, las entidades deberán incluir en sus formularios de inscripción el texto debidamente cumplimentado que figura en el artículo 7 del presente Reglamento.

- b) La cancelación o la modificación de la fecha de inicio de una acción formativa, previamente comunicada, con una antelación mínima de 24 horas a su inicio.
- c) Si llegados el día y la hora de impartición de cada una de las sesiones de la acción formativa comunicada a la Fundación, ésta no pudiera impartirse, la entidad deberá informar de su cancelación o de la modificación de su fecha de inicio en un plazo máximo de dos horas desde el inicio previsto en dicha comunicación.
- d) Una vez iniciada una determinada acción formativa, la entidad deberá actualizar los datos de los alumnos/as asistentes a la misma (nombre, apellidos, DNI o NIE, así como el sector y la razón social de la empresa en la que presten sus servicios), en un plazo máximo de dos horas desde su inicio.
- e) Una vez que una acción formativa haya tenido lugar, la entidad deberá comunicar el listado detallado de los alumnos/as que han asistido a cada una de las sesiones formativas (nombre y apellidos, y DNI o NIE) y que hayan superado los requisitos mínimos para obtener el correspondiente diploma o certificado acreditativo, no debiendo figurar, en ningún caso, aquellos/as que no hubiesen sido previamente comunicados/as conforme al plazo dispuesto en el artículo 1.2 d).

Dicha comunicación se efectuará en un plazo máximo de diez (10) días desde que finalizó la última sesión formativa del curso.

3. La entidad o empresa que haya obtenido la homologación de la formación preventiva sobre la base de tener constituida una organización preventiva propia, no podrá incluir en las acciones formativas comunicadas a la Fundación alumnos/as que no sean personas trabajadoras de la propia empresa, o de las empresas adheridas cuando se trate de servicios de prevención mancomunados.
4. La entidad únicamente podrá utilizar los distintivos concernientes a su homologación en relación con aquellas acciones formativas para las que se le otorgó dicha homologación,

conforme a lo indicado en el manual de uso de la aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas. Esta autorización de uso de los referidos distintivos, en ningún caso, permite el uso del logo de la Fundación Laboral de la Construcción, marca registrada y protegida por la normativa vigente en materia de Propiedad Industrial.

5. La entidad solo podrá impartir las acciones formativas que tenga homologadas, conforme a los contenidos, duración y según la modalidad prevista en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción, y en los acuerdos vigentes suscritos por la Fundación Laboral de la Construcción.
6. En el caso de que la impartición de la formación se desarrolle en la modalidad de teleformación, la plataforma utilizada por la entidad para tal fin deberá cumplir los requisitos que en cada momento la Fundación Laboral de la Construcción publique en la web que ésta indique.
7. La entidad o empresa deberá estar al corriente de pago de las tasas establecidas por la Fundación Laboral de la Construcción.
8. Si la entidad tuviera dificultades para utilizar la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», cumplirá con los plazos previstos en el presente Reglamento si, dentro de los mismos, remite la información requerida a la dirección de correo electrónico que a tal efecto se ha dispuesto en los distintos Consejos Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción y cuya relación se especifica en la Guía de aplicación del presente Reglamento.

No obstante, subsistirá en este caso la obligación de remitir dicha información a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas». La entidad que haya remitido a tiempo la información mediante correo electrónico dispondrá de dos (2) días naturales adicionales a los plazos ordinarios que se recogen en el presente Reglamento.

9. Mantener actualizada la información comunicada en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» conforme a lo establecido en el artículo 1.2., de manera que los datos relativos a la identificación de cada una de las acciones formativas que se van a impartir, fechas, horarios, centros de impartición y docentes, se correspondan con la realidad.
10. Las entidades con la formación preventiva homologada deberán guardar un registro de asistencia de los alumnos/as inscritos/as a las acciones formativas impartidas, además de las pruebas de evaluación realizadas, siendo todo ello puesto a disposición de la Fundación Laboral de la Construcción cuando ésta lo requiera. Dicho registro de asistencia recogerá los siguientes datos: nombre y apellidos de cada alumno/a; documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE); y firma éste/a (los alumnos/as deberán firmar cada sesión), entendiéndose como tal cada jornada de mañana y tarde durante la cual tenga lugar la acción formativa en cuestión).

La entidad con la formación preventiva homologada deberá mantener el referido



registro en sus archivos durante cuatro (4) años, a partir de la finalización de la formación, con el objeto de asegurar la conservación de los archivos originales. Una vez finalizado este plazo, la entidad deberá conservar el registro debidamente bloqueado, excepto para su puesta a disposición a las Administraciones públicas, Jueces y Tribunales para la atención de las posibles responsabilidades nacidas de los tratamientos, así como para el ejercicio y defensa de reclamaciones ante la Agencia Española de Protección de Datos.

11. En el caso de que se produzcan cambios, sustituciones o bajas en el personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado por la entidad para su homologación, ésta deberá comunicar dicha circunstancia a la Fundación Laboral de la Construcción en un plazo máximo de siete (7) días naturales desde que se conozca cualquiera de las posibles modificaciones citadas y, en todo caso, cuando así proceda, antes de que se lleve a cabo la actividad formativa afectada.

Esta comunicación deberá incluir, tanto la propuesta de la persona o personas que vayan a asumir la acción docente, como la acreditación de que estas cumplen con los requisitos exigidos para llevarla a cabo.

12. Mantener en correcto estado de funcionamiento y disponibilidad todos los que determinaron la concesión de la homologación conforme a lo dispuesto en el apartado II del procedimiento para la homologación de acciones formativas.
13. Permitir el libre acceso, en cualquier momento, a las personas debidamente autorizadas por la Fundación Laboral de la Construcción para que lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la acción docente, así como de las acciones formativas que en ellas se impartan, y cooperar con la Fundación para su correcta realización.
14. Cumplir en todo momento con los requisitos legales y administrativos necesarios para desarrollar la actividad para la que está homologada.
15. Al objeto de que la Fundación Laboral de la Construcción pueda gestionar adecuadamente los diplomas o certificados expedidos por la entidad, éstos deberán contener, al menos, los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del alumno/a.
- Número de documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE).
- Mención expresa en la que se acredite que la acción formativa se ha realizado con «aprovechamiento».
- Denominación de la acción formativa conforme a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción vigente.
- Duración.
- Modalidad.
- Fechas inicial y final.
- Fecha de expedición.
- Localidad de impartición.

- Firma de la persona responsable de la entidad.
  - Número de registro de entidad asignado por la Fundación Laboral de la Construcción.
  - Código de la acción formativa asignado por la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas».
  - Contenido de la acción formativa al dorso conforme a lo especificado en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción.
16. La entidad con la formación preventiva homologada podrá exhibir la resolución de otorgamiento de la homologación en lugar visible del establecimiento en el que se lleven a cabo las acciones docentes. La citada resolución no podrá ser exhibida una vez le haya sido retirada la homologación por la Fundación Laboral de la Construcción.
  17. Utilizar la “Zona Privada” que cada entidad dispone en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», atendiendo a las comunicaciones y notificaciones realizadas por la Fundación Laboral de la Construcción conforme a la Guía de aplicación del Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales.
  18. No impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula acciones formativas establecidas en acuerdos vigentes suscritos entre la Fundación Laboral de la Construcción y otros sectores. No impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula la parte específica de acciones formativas de diferentes oficios establecidas en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción.
  19. Designar un correo electrónico a efectos de las comunicaciones y notificaciones que se realicen con la Fundación Laboral de la Construcción, manteniéndolo actualizado y comunicando cualquier modificación de éste a la Fundación en el plazo de 24 horas a contar desde la citada modificación.

## **Artículo 2. Incumplimientos de las condiciones de homologación.**

1. Serán incumplimientos a este Reglamento las acciones u omisiones que contravengan lo que en él se dispone y las que expresamente se recogen en el presente artículo. Los incumplimientos se clasifican en leves, graves y muy graves y llevan aparejadas las consecuencias de requerimiento de subsanación de deficiencias, suspensión y retirada de la homologación, respectivamente.
2. Son incumplimientos leves:
  - a) No tener actualizadas las comunicaciones en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», siempre y cuando la omisión o el defecto puedan subsanarse, por disponerse de toda la documentación que acredite la existencia y el contenido de las acciones formativas, incluido el registro de asistencia.
  - b) No informar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en derecho, de las acciones formativas realizadas, dentro del plazo de diez (10) días naturales y en los términos

descritos en el artículo 1.2.e) del presente Reglamento.

- c) No comunicar, a través de la “Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas” o por cualquier otro medio válido en Derecho, la cancelación o la modificación de la fecha de inicio de las acciones formativas que se tuvieran previsto impartir, con una antelación mínima de 24 horas a su inicio.
- d) La expedición de diplomas o certificados que no se ajusten a lo dispuesto en el artículo 1.15 del presente Reglamento.
- e) La utilización de los distintivos concernientes a la homologación en cualquier tipo de actividad distinta a las autorizadas conforme a las condiciones por las que se le otorgó dicha homologación.
- f) El incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en este Reglamento que no sea constitutivo de un incumplimiento grave o muy grave.

3. Son incumplimientos graves:

- a) No comunicar, a través de la “Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas” o por cualquier otro medio válido en Derecho, la impartición de cualquiera de las acciones formativas especificadas en el Convenio General del Sector de la Construcción.
- b) No comunicar, llegado el día y la hora previstos de impartición de cada una de las sesiones de una acción formativa, su cancelación o modificación de su fecha de inicio, a través de la “Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas” o por cualquier otro medio válido en Derecho, en un plazo máximo de dos horas desde el inicio previsto para su impartición.
- c) Impartir la formación con docentes no autorizados.
- d) Impartir acciones formativas de las establecidas en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción y en aquellos acuerdos vigentes suscritos con la Fundación Laboral de la Construcción, con una duración menor, en una modalidad distinta o unos contenidos diferentes a los que en cada caso se especifiquen.
- e) Impartir acciones formativas en lugares que no cumplan con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación.
- f) No permitir el libre acceso a las personas debidamente autorizadas por la Fundación Laboral de la Construcción para que lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la acción docente, así como de las acciones formativas que en ellas se impartan.
- g) No comunicar, los alumnos/as asistentes (de acuerdo con lo establecido en el artículo 1. 2 d) del presente Reglamento) a una determinada acción formativa, a través de la “Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas” o por

cualquier otro medio válido en Derecho, en un plazo máximo de dos horas desde su inicio.

- h) La falta de pago de cualquiera de las tasas establecidas, tanto para el mantenimiento anual de la homologación como para la comunicación de las acciones formativas.
- i) Impartir acciones formativas en la modalidad de teleformación en una plataforma que no cumpla los requisitos esenciales establecidos por la Fundación Laboral de la Construcción.
- j) El segundo incumplimiento leve cometido en un periodo de doce meses a contar desde la comisión del primer incumplimiento.

4. Son incumplimientos muy graves:

- a) La falta de correspondencia con la realidad de cualquier documentación e información que pretenda acreditar la existencia de las acciones formativas impartidas o la efectiva asistencia de los alumnos/as.
- b) Incluir en acciones formativas comunicadas alumnos/as que no sean trabajadores/as de la propia empresa, o de las empresas adheridas, cuando se trate de empresas o entidades que hayan obtenido la homologación de la formación preventiva sobre la base de tener constituida una organización preventiva propia.
- c) Impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula acciones formativas establecidas en acuerdos vigentes suscritos entre la Fundación Laboral de la Construcción y otros sectores. Impartir de manera simultánea y conjunta en la misma aula la parte específica de acciones formativas de diferentes oficios establecidas en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción.
- d) La falta de subsanación de las causas que motivaron la resolución de suspensión por la comisión de incumplimiento grave.
- e) La comisión de un incumplimiento grave en un plazo de doce meses a contar desde la notificación de la resolución de un incumplimiento grave o muy grave anterior.

**Artículo 3. Consecuencias del incumplimiento de las condiciones de homologación.**

El incumplimiento por una entidad de las obligaciones derivadas de la homologación dará lugar a las siguientes medidas que se adoptarán en función de la gravedad del incumplimiento.

1. Requerimiento de subsanación de deficiencias. Será objeto de requerimiento de subsanación de deficiencias, que se dictará por la Fundación Laboral de la Construcción, todo incumplimiento leve.

La propuesta de requerimiento de subsanación de deficiencias será acordada por la

Fundación Laboral de la Construcción en sus ámbitos territoriales y será notificada a través de la denominada “Zona Privada” de la entidad en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o del correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 19, respectivamente, del artículo 1 del presente Reglamento.

La entidad dispondrá de un plazo de siete (7) días naturales, a contar desde la notificación de la citada propuesta, para realizar alegaciones a la misma. A la vista de las alegaciones formuladas, la Fundación Laboral de la Construcción reconsiderará su propuesta. En caso de que la entidad no realizara alegaciones, la propuesta de requerimiento de subsanación de deficiencias devendrá firme.

2. Suspensión. La comisión de un incumplimiento grave dará lugar a la suspensión de la homologación. Esta suspensión podrá extenderse a todas las acciones formativas homologadas a la entidad y en todos los ámbitos territoriales autorizados, o limitarse a una o varias de las acciones formativas homologadas, o a uno o varios de los ámbitos territoriales autorizados, conforme a lo establecido en la Guía de aplicación del Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

La propuesta de suspensión será acordada por la Fundación Laboral de la Construcción y será notificada a través de la denominada “Zona Privada” de la entidad en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o del correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 19, respectivamente, del artículo 1 del presente Reglamento.

La entidad dispondrá de un plazo de siete (7) días naturales, a contar desde la notificación de la citada propuesta, para realizar alegaciones a la misma. A la vista de las alegaciones formuladas, la Fundación Laboral de la Construcción reconsiderará su propuesta. En caso de que la entidad no realizara alegaciones, la propuesta de suspensión devendrá firme.

La resolución de suspensión será comunicada a la entidad con la formación preventiva homologada. La suspensión será hecha pública en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite durante su periodo de duración.

La resolución de suspensión surtirá efectos desde su notificación a la entidad con la formación preventiva homologada y no podrá prolongarse por más de tres (3) meses. Durante el plazo de suspensión establecido, la entidad deberá subsanar las causas que motivaron la suspensión.

3. Retirada. La comisión de un incumplimiento muy grave dará lugar a la retirada de la homologación. Esta retirada podrá ser total —en cuyo caso se extenderá, con carácter pleno, a todas las acciones formativas homologadas a la entidad y en todos los ámbitos territoriales autorizados— o parcial— limitándose a una o varias de las acciones formativas homologadas, o a uno o varios de los ámbitos territoriales autorizados, conforme a lo establecido en la Guía de aplicación del Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de acciones formativas en materia de prevención

de riesgos laborales. Esta retirada tendrá una duración máxima de cinco años.

La propuesta de retirada total o parcial de una homologación será acordada por la Fundación Laboral de la Construcción y será notificada a través de la denominada "Zona Privada" de la entidad en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o del correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 19, respectivamente, del artículo 1 del presente Reglamento.

La entidad dispondrá de un plazo de quince (15) días naturales, a contar desde la notificación de la citada propuesta, para realizar alegaciones a la misma. A la vista de las alegaciones formuladas, la Fundación Laboral de la Construcción reconsiderará su propuesta. En caso de que la entidad no realizara alegaciones, la propuesta de retirada devendrá firme.

La resolución de retirada será comunicada a la entidad con la formación preventiva homologada, quedando, desde ese momento, los certificados de homologación correspondientes sin efecto.

La resolución será hecha pública en la página web que la Fundación Laboral de la Construcción habilite durante su periodo de duración.

Los acuerdos de la Fundación serán inmediatamente ejecutivos desde su notificación a la entidad con la formación preventiva homologada, sin perjuicio de que contra ellos puedan interponerse las reclamaciones que procedan.

La entidad con la formación preventiva homologada, una vez cumplido el plazo de la retirada total o parcial de la homologación, podrá solicitar una nueva homologación conforme a lo establecido en el apartado III del anexo XIV (Procedimiento para la homologación de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales).

#### **Artículo 4.- Supuestos de nulidad de los diplomas o certificados emitidos por una entidad con la formación preventiva homologada.**

Serán nulos los diplomas o certificados acreditativos de las acciones formativas realizadas en los siguientes casos:

- a) Los diplomas o certificados acreditativos de aquellas acciones formativas para las cuales la entidad no haya obtenido la correspondiente homologación.
- b) Los diplomas o certificados acreditativos de aquellas acciones formativas impartidas durante el periodo en el que la entidad tenga suspendida la correspondiente homologación.
- c) Los diplomas o certificados acreditativos de aquellas acciones formativas impartidas durante el periodo en el que la entidad tenga retirada la correspondiente homologación.
- d) Cuando así se determine en la resolución definitiva de un expediente para la suspensión

o retirada de la homologación.

#### **Artículo 5.- Prescripción de los incumplimientos de las condiciones de homologación.**

Los incumplimientos leves prescribirán al año; los graves a los tres años; y los muy graves a los cinco, contados desde la fecha en la que la Fundación Laboral de la Construcción tuviera conocimiento de su comisión.

#### **Artículo 6.- Proporcionalidad.**

Para la modulación de las consecuencias por incumplimiento de las condiciones de homologación se atenderá a la existencia de intencionalidad o reiteración, a la naturaleza de los perjuicios causados, a la reincidencia por comisión de otros incumplimientos en los últimos tres años, cuando así se haya declarado por resolución firme, y al beneficio obtenido con su realización.

#### **Artículo 7. Cláusula de protección de datos de carácter personal.**

En los formularios de alta o solicitudes de inscripción a acciones formativas se incluirá el siguiente texto:

«A los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) (Reglamento 2016/679) y cuantas disposiciones legales resulten de aplicación en cada momento, le informamos de que sus datos personales incorporados en la solicitud y en otros documentos normalizados relativos a la acción formativa, serán incluidos en un fichero automatizado del que es responsable la Fundación Laboral de la Construcción, y serán tratados con el objeto de realizar la gestión administrativa relativa al seguimiento y verificación del cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de la acción formativa, según lo previsto en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción.

El/la titular de los datos podrá ejercitar gratuitamente los derechos de acceso e información, rectificación, cancelación, oposición, portabilidad, olvido y limitación de los datos en los términos especificados en la mencionada normativa de aplicación Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, conforme al procedimiento legalmente establecido. Estos derechos podrán ser ejercitados dirigiendo comunicación por escrito, debidamente firmada, acompañada de fotocopia del DNI/NIE, a la Fundación Laboral de la Construcción, calle Rivas, n.º 25, 28052 Madrid o a la dirección de correo electrónico [seguridaddedatos@fundacionlaboral.org](mailto:seguridaddedatos@fundacionlaboral.org).»

## Anexo XVI

### Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

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

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

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 25.5.b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción

B) Propuesta de recolocación efectiva

1. **Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo:** \_\_\_\_\_. Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo \_\_\_\_\_, el horario de trabajo será el propio de la obra.
2. **Ubicación de la obra:** la obra se encuentra sita en la localidad de \_\_\_\_\_, provincia de \_\_\_\_\_, en la calle/avenida/camino \_\_\_\_\_, número \_\_\_\_\_.
3. **Fecha de incorporación:** la fecha de incorporación será el día \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, a las \_\_: \_\_ horas.
4. **Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra:** según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 25 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):
  - No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada
  - Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas
  - Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
    - Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas
    - Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas
    - Formación para administrativos: 20 horas lectivas

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

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

Fdo.: \_\_\_\_\_  
La empresa

Fdo.: \_\_\_\_\_  
La persona trabajadora