



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 29 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas (código número 28002085011981) BOCM-20241109-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 29 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación de diversos artículos del convenio colectivo de la empresa United Airlines Inc., Sucursal en España (código número 28011602012003) BOCM-20241109-2

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 4 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector Construcción y Obras Públicas suscrito por la organización empresarial AECOM y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y UGT FICA Madrid (código número 28001055011982) ... BOCM-20241109-3

D) Anuncios

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y UNIVERSIDADES

Convenio

- Convenio de 25 de junio de 2024, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación, Ciencia y Universidades) y la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, para la realización de prácticas externas de los alumnos del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid BOCM-20241109-4

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA E INTERIOR

Convenio

- Convenio de 29 de octubre de 2024, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de Getafe para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid BOCM-20241109-5

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Tribunal Superior de Justicia:
 - Madrid. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Sección Octava. Procedimiento 1042/2022 BOCM-20241109-6
 - Madrid. Sala de lo Social. Sección Cuarta. Procedimiento 603/2024 BOCM-20241109-7
- Juzgados de Instrucción:
 - Madrid número 10. Procedimiento 460/2024 BOCM-20241109-8
 - Madrid número 13. Procedimiento 1305/2024 BOCM-20241109-9

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas (código número 28002085011981).*

Examinado el Acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Acuerdo de la Comisión Paritaria, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA III DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA (RESTAURACIÓN) DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En Madrid, a 2 de octubre de 2024.

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día arriba señalado, se reúne la Comisión Paritaria del convenio colectivo de Hostelería (Restauración) de la Comunidad de Madrid.

Relación de asistentes:

1. Por Noche Madrid:
D. Alejandro López-Royo Migoya.
2. Por Hostelería Madrid:
D. Juan José Blardony Arranz.
D.^a Noelia García Valle.
D. Carlos Jacob Sánchez.
3. Por AMER:
D. Antonio Díaz Jiménez.

4. Por CC OO:
D.^a Raquel Blanco Carpio.
D. Sergio Pérez Merino.
D.^a Nuria Rodríguez Hernández.
5. Por UGT:
D.^a María Trinidad Andrés Tomé.
D. Daniel Pezuela Ruiz.
D. Francisco Javier Rodríguez Bernal.

Reunida la Comisión Paritaria se trata el siguiente orden del día:

Primero

Condiciones de impartición de las acciones de formación previstas en el artículo 31 del convenio colectivo:

1. Las acciones formativas deberán guardar relación con la actividad empresarial.
2. Estas acciones formativas podrán impartirse en modalidad presencial, teleformación o mixtas.
3. En el supuesto de realización de planes individuales de formación por entidades formativas, estas últimas deberán cumplir los requisitos legalmente establecidos para ejercer su actividad como entidades formativas. Una vez concluida la actividad formativa, se cumplirá con el trámite de visado de la formación con la comunicación a esta Comisión Paritaria de la realización de la acción formativa así como su duración, modalidad de impartición, contenidos y participantes. Igualmente, se deberá enviar a la comisión paritaria la documentación que habilite a la entidad formadora a ejercer dicha actividad.

Dicha comunicación se realizará al correo electrónico:

— formacion@comisionparitariahosteleriamadrid.com

A este correo tendrán acceso tanto el presidente como el secretario de la comisión paritaria.

Segundo

Se acuerda depositar la presente Acta en el REGCON a efectos de su registro y publicación, designando para efectuar este trámite a Antonio Díaz Jiménez, con NIF ***4119**.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13:30 horas de día de hoy y en prueba de conformidad se firma la presente acta.

(03/17.905/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación de diversos artículos del convenio colectivo de la empresa United Airlines Inc., Sucursal en España (código número 28011602012003).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa United Airlines, Inc., Sucursal en España, por el que se modifican diversos artículos del mencionado convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho acuerdo de modificación en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

Acta de acuerdo de revisión de los artículos 4, 10, 13 y 26 del V Convenio Colectivo de United Airlines, Inc., Sucursal en España

A 8 de octubre de 2024.

REUNIDAS

De una parte, la representación de la Dirección de la empresa United Airlines, Inc., Sucursal en España (la “Empresa”), D. Guido Dias Araújo (la “DE”).

De otra parte, la representación legal de las personas trabajadoras de la Empresa, Dña. Victoria Peralbo García, en su calidad de la única Delegada de Personal en la Empresa (la “RLPT”).

La DE y la RLPT (ambas conjuntamente, las “Partes”), reconociéndose mutuamente capacidad para firmar este documento,

EXPONEN

I. El V Convenio Colectivo de la Empresa (código número 28011602012003), publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 15 de agosto (el “CC”) tiene una vigencia de 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, con prórrogas

automáticas por períodos de un año natural si ninguna parte cursa la oportuna denuncia con tres meses de antelación respecto a la fecha de extinción.

II. Ninguna parte ha cursado la oportuna denuncia, y el CC se encuentra prorrogado hasta 31 de diciembre de 2024.

III. Las Partes han considerado conveniente acordar una revisión salarial y la revisión de ciertos artículos del CC. En consecuencia, las Partes se han reunido en el día indicado arriba y fruto de las conversaciones mantenidas han resultado los siguientes:

ACUERDOS

1. Comisión negociadora.

Las Partes acuerdan constituirse en comisión negociadora para negociación de la revisión salarial y la de los artículos del CC que más adelante se especifican, y posterior firma de este documento que refleja los acuerdos alcanzados al respecto.

2. Revisión salarial y revisión de otros artículos del CC.

2.1. Las Partes acuerdan modificar el artículo 4 del CC, que queda sustituido por el siguiente texto:

«Artículo 4

Ámbito temporal

La vigencia de este convenio colectivo se extiende desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellas materias para las que se fije expresamente un ámbito temporal diferente. Se prorrogará automáticamente por períodos de un año natural, si ninguna de las partes cursa la oportuna denuncia, con al menos tres meses de antelación con respecto a su fecha de extinción (incluidas las prórrogas).

2.2. Las Partes acuerdan modificar el artículo 10 del CC, que queda sustituido por el siguiente texto:

Artículo 10

Incremento del salario base y premio extraordinario de permanencia

10.1. Incremento del salario base.

10.1.1. Con efectos de 1 de enero de cada año, se aplicará una subida salarial de un 2 por 100 sobre el salario base.

10.1.2. Con efectos de 1 de abril de 2024, 2025 y 2026, respectivamente, será de aplicación una subida salarial de un 2 por 100 adicional sobre el salario base, siempre que no se hubiera aplicado esta subida salarial adicional a la indicada en el apartado 10.1.1 antes del 1 de abril de cada año.

10.2. Premio extraordinario de permanencia. Las personas trabajadoras cuyo salario base anual no exceda de 57.600 euros brutos a 1 de abril de 2024 (referencia que se incrementará en los años 2025 y 2026 en un 4 por 100 respectivamente), y tengan 10 años de antigüedad en 2024, o cumplan esa antigüedad en 2024, 2025 o 2026, respectivamente, recibirán un premio extraordinario de permanencia por importe equivalente al 1 por 100 del salario base anual, en un único pago, no consolidable, en la nómina del mes de abril del año en el que cumplan dichos 10 años de antigüedad en la Empresa.

2.3. Para la aplicación en 2024 de la nueva redacción de este artículo del CC, las Partes acuerdan:

2.3.1. Revisión salarial adicional (nuevo artículo 10.1.2 del CC): Las personas trabajadoras que no hayan recibido esta subida adicional en abril de 2024, lo harán, con efectos retroactivos de dicha fecha, en la nómina del mes siguiente a aquel en el que este acuerdo sea publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, junto con los atrasos correspondientes.

2.3.2. Premio extraordinario de permanencia (nuevo artículo 10.2 del CC): Las personas trabajadoras cuyo salario base anual no exceda de 57.600 euros brutos a 1 de abril de 2024, y tengan al menos 10 años de antigüedad en 2024 o alcancen dicha antigüedad durante 2024, recibirán el premio extraordinario de permanencia en la nómina del mes siguiente a aquel en el

que este acuerdo sea publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID si no lo recibieron en la nómina del mes de abril de 2024.

2.4. Las Partes acuerdan modificar el artículo 13 del CC, que queda sustituido por el siguiente texto:

Artículo 13

Aparcamiento

Las personas trabajadoras que no dispongan de una plaza de aparcamiento pagada por la Empresa en el lugar de trabajo recibirán una asignación de 41 euros mensuales (en 12 pagas) para cubrir los gastos de aparcamiento. Este importe será revisado de forma automática durante los años 2024, 2025 y 2026, respectivamente, si Aena publica unas tarifas de aparcamiento distintas a las vigentes en abril de 2024, en la misma proporción de actualización de tarifa por parte de Aena.

2.5. Las Partes acuerdan modificar el artículo 26 del CC, que queda sustituido por el siguiente texto:

Artículo 26

Seguro médico y seguro dental

La Empresa seleccionará y ofrecerá a las personas trabajadoras un seguro médico de “organización diferida”, asistencia médica o tipo de plan médico similar y seguro dental. La Empresa pagará el 75 por 100 del coste del plan elegido y los trabajadores aportarán el restante 25 por 100 del coste, mediante deducción en la nómina.

El plan permitirá la adquisición por las personas trabajadoras de cobertura adicional para sus dependientes legales (tanto para el seguro médico como para el seguro dental), en cuyo caso deberán abonar el 100 por 100 del coste del plan.

El seguro médico cubrirá asimismo cualquier gasto relacionado con la salud en que se incurra mientras se esté de viaje fuera de España, en los términos establecidos en el correspondiente seguro».

3. Las Partes acuerdan que la Empresa, a través de Garrigues Letrados de Soporte, S.L.P., con NIF número B-81552671, con domicilio en la calle Hermosilla, número 3, 28001 Madrid, y, en concreto, a través de su representante Dña. Teresa Semprún Bouwknecht, con DNI 5*7*1*1*-*-, se encargará de realizar los trámites necesarios ante la autoridad laboral competente para el registro, depósito y posterior publicación de este acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Y en prueba de su plena conformidad, y para que así conste, las Partes firman el presente acuerdo por duplicado y a un solo efecto, en la fecha arriba indicada.

Madrid, a 8 de octubre de 2024.—En representación de la Dirección de United Airlines, Inc., Sucursal en España, Guido Dias Araújo.—La Delegada de Personal de United Airlines, Inc., Sucursal en España, Victoria Peralbo García.

(03/17.907/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector Construcción y Obras Públicas suscrito por la organización empresarial AECOM y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y UGT FICA Madrid (código número 28001055011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas, suscrito por la organización empresarial AECOM y por las organizaciones sindicales CC. OO. del Hábitat de Madrid y UGT FICA Madrid, el día 8 de octubre de 2024; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 4 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA AUTONOMÍA DE MADRID PARA EL AÑO 2024

La ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID (AECOM), CCOO DEL HABITAT DE MADRID y UGT FICA MADRID, después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente CONVENIO COLECTIVO DEL “SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID” PARA EL AÑO 2024, negociado por la Mesa formada al efecto.

CAPÍTULO I**NORMAS GENERALES****ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo I del VII Convenio General del Sector de la Construcción firmado el día 3 de julio de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 228 de 23 de septiembre de 2023), modificado mediante acuerdo de 25 de octubre de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 265 de 6 de noviembre de 2023) y mediante acuerdo de 4 de diciembre de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 7 de 8 de enero de 2024).

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Su entrada en vigor se producirá a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2024.
2. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, y en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio, tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2024, lo regulado en el presente Convenio referente a:
 - Inaplicación de condiciones de trabajo: art 7 de este Convenio.
 - 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: Art. 20 de este Convenio.
 - Horas Extraordinarias: Art. 41 de este Convenio.
 - Jornada: Art. 49 de este Convenio.
 - Jubilación: Art. 57 de este Convenio.
 - Plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras: Disposición Adicional Cuarta, punto 1 y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.
 - Comisión Paritaria: Art. 8 de este Convenio.
 - Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Art. 9 de este Convenio.
 - Igualdad de oportunidades y no discriminación: Art. 60 de este Convenio.

3. Asimismo, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio, una vez finalizada las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 se estará a lo establecido en el artículo 7 del VII Convenio General del Sector de la Construcción firmado el día 3 de julio de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 228 de 23 de septiembre de 2023), modificado mediante acuerdo de 25 de octubre de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 265 de 6 de noviembre de 2023) y mediante acuerdo de 4 de diciembre de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 7 de 8 de enero de 2024).

ARTÍCULO 3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO

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

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.
3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.
4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 2.2. del presente convenio para los que el plazo será de 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 regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ARTÍCULO 4. RESERVA MATERIAL DE NIVEL ESTATAL

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

ARTÍCULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS

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

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

ARTÍCULO 7. INAPLICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

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

ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

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

ARTÍCULO 9. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
 - d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
 - e) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En los supuestos de ausencia de representantes de 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, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.
 - f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el artículo 1 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.
3. Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:
 - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
 - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.
5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra e) y en el Artículo 7 Inaplicación Condiciones de Trabajo, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo para la solución de conflictos lo establecido en el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, firmado el 29 de noviembre de 2022 y publicado en el B.O.C.M. núm. 28 de 2 de febrero de 2023 y los procedimientos regulados en el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid, firmado el 17 de mayo de 2023 y publicado en el B.O.C.M. núm. 87 de 9 de junio de 2023, y ello de acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del presente convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el Art. 83 de E.T.
7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 10. INGRESO EN EL TRABAJO

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

ARTÍCULO 11. PRUEBAS DE APTITUD

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. La persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometida a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerada apta, la persona trabajadora contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 12. VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD

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

ARTÍCULO 13. PERÍODO DE PRUEBA

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
 - b) Empleados:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
 - Niveles VI al X: Dos meses.
 - Resto de personal: Quince días naturales.
 - c) Personal Operario:
 - Encargados y Capataces: Un mes.
 - Resto de personal: Quince días naturales.
2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.
4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

ARTÍCULO 14. CONTRATACIÓN

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

ARTÍCULO 15. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

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

ARTÍCULO 16. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional establecido en el artículo 3 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector de la construcción.

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

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

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

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

El orden de llamamiento se registrá por los siguientes criterios:

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

En el caso de que dos o más personas trabajadoras 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 presente Convenio devengados durante el último período de actividad.

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

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.
7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del E.T. se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

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

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

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

ARTÍCULO 17. CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

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

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

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

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

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

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

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del 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 según lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio.

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

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

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

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del VII Convenio General del Sector de la Construcción seguirán el siguiente orden:

- A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

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

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

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una

antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del presente convenio y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.”

ARTÍCULO 18. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

2. Contrato de puesta a disposición.

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

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

- a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
- c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.
- d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

- e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
 - f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del VII Convenio General del Sector de la Construcción. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
 - g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.
 - h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
3. Contrato de formación en alternancia.

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

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

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

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

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas del presente convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

60 % el primer año
75% el segundo año

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

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

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

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

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 13.1 del presente Convenio.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas del presente convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al

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

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

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

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

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar

a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

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

ARTÍCULO 19. SUBCONTRATACIÓN

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 47 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

- a) Personas trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
 - c) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
 - d) Personas trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.
4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:
- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
 - b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
 - c) Fotocopia de 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 ésta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

- 6. En el supuesto de que una o varias 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.
- 10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 2 referido al ámbito temporal, punto 2.

ARTÍCULO 21. FINIQUITOS

- 1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo editado por la Confederación Nacional de la Construcción, que figura como Anexo XI de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.
- 2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito que será expedido por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora, la cantidad correspondiente a su finiquito a lo sumo al día siguiente a la finalización de su relación laboral con la empresa.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.
7. Cuando el recibo de finiquito no cumpla las exigencias y el procedimiento establecidos en los apartados 1, 2 y 3 carecerá taxativamente de valor y/o efecto liberatorio alguno.

CAPÍTULO III

PRODUCTIVIDAD

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

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

ARTÍCULO 23. CONDICIONES DE APLICACIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 24. NORMAS DE APLICACIÓN

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

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

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

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

ARTÍCULO 25. CÓMPUTO

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

ARTÍCULO 26. NOTIFICACIÓN

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

ARTÍCULO 27. MODIFICACIÓN

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

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 28. SALARIO BASE

El salario base para el año 2024 se fija en las tablas anexas V y VI. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

ARTÍCULO 29. PLUSES SALARIALES: PLUS DE ACTIVIDAD Y ASISTENCIA

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

Para el año 2024 viene fijado en las tablas anexas V y VI.

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

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

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

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

ARTÍCULO 30. PLUS EXTRASALARIAL

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

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia se establece un plus único extrasalarial que para el año 2024 y en cada nivel se fija en las tablas anexas nº V y VI. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

ARTÍCULO 31. COMPLEMENTO PERSONAL LIBRE

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

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

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

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

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

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

ARTÍCULO 33. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre para el año 2024 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como Anexos nº V y VI de este convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

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

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:
 - a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
 - b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

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

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

ARTÍCULO 34. PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cuatro primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.
2. Las empresas deberán efectuar el abono de las percepciones y, en su caso, de los anticipos a cuenta antes referidos, exclusivamente por medio de transferencia bancaria.
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 del VII Convenio General del Sector y artículo 21 del presente convenio, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

ARTÍCULO 35. SALARIO GLOBAL

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

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

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

ARTÍCULO 36. PLAN DE PENSIONES. CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

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

2. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción al que se refiere el apartado anterior, será la fijada para cada uno de los niveles profesionales en las tablas de contribución empresarial al plan de pensiones del sector de la construcción para el 2024, que quedan unidas al presente convenio como Anexos nºs. XIV y XV.

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 37. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 38. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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

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

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.

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

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

ARTÍCULO 39. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

1. A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25 por 100 sobre su salario

base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.
4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, laboral o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponderá a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

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

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

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

ARTÍCULO 40. TRABAJOS NOCTURNOS

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

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

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

ARTÍCULO 41. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

- a) Horas Extraordinarias Habituales: supresión
- b) Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- c) Horas Extraordinarias necesarias por contratos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: se realizará siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 42. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la Tabla Anexa nº IX.
2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados legalmente.
4. La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa y a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 43. DIETAS

El importe de la dieta completa y de la media dieta, que aparece recogida en el Anexo IX del presente Convenio, será el siguiente para el año 2024:

DIETA COMPLETA: Para todos los niveles 58,00 € diarios.

MEDIA DIETA: Para todos los niveles 13,60 € diarios.

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

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

Las cantidades que por media dieta se fijan en el presente artículo serán de aplicación desde la fecha de la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO 44. LOCOMOCIÓN

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

El importe de la compensación fijado para el año 2024 será como mínimo de 0,24 € por kilómetro recorrido.

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

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

ARTÍCULO 45. COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN

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

ARTÍCULO 46. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE

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

ARTÍCULO 47. INDEMNIZACIONES

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

47.000 euros para el año 2024
 - c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

28.000 euros para el año 2024
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) del apartado 1 del presente artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

CAPÍTULO V**ARTÍCULO 48. PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

En relación al Plan de Pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción se estará a lo dispuesto en el Libro III del VII Convenio General del Sector de la Construcción firmado el día 3 de julio de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 228 de 23 de septiembre de 2023), modificado mediante acuerdo de 25 de octubre de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 265 de 6 de noviembre de 2023) y mediante acuerdo de 4 de diciembre de 2023 (publicado en el B.O.E. núm. 7 de 8 de enero de 2024) y que forma con éste un todo orgánico e indivisible.

CAPÍTULO VI**JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS****ARTÍCULO 49. JORNADA**

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

2. La duración de la jornada durante el año 2024 será de 1.736 horas de trabajo efectivo.

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

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

3. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de convenio provincial o, en su caso, autonómico, o del propio centro de trabajo.
4. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada persona trabajadora de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley, de no superar las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.
5. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

- a) La interrupción de quince minutos destinados al consumo del bocadillo.
- b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas.

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

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

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

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

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

8. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores 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 Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTÍCULO 50. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

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

ARTÍCULO 51. JORNADAS ESPECIALES

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

- a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente convenio. En cualquier caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- b) En la realización de trabajos subterráneos en que 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, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.
- c) Los trabajos en los denominados cajones de aire comprimido tendrán la duración que señala la orden ministerial de 20 de enero de 1956.
- d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

ARTÍCULO 52. HORARIO DE TRABAJO

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

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

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

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

En los restantes centros de trabajo, en el periodo comprendido entre el 15 de julio y 14 de agosto, salvo pacto escrito en contrario, se establecerá una jornada continuada de siete horas diarias, pudiéndose comenzar en este periodo a las 7 horas de la mañana. La distribución de las restantes horas, hasta completar la jornada anual efectiva de trabajo, si fuese superior, se acordará libremente en cada empresa.

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

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

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

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

ARTÍCULO 53. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada
- b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria
- c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria
- d) Interrumpir la jornada diaria
- e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo
- f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria
- g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria

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

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica permita la ampliación de horarios para la obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La postposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el período de jornada continuada, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

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

6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona

trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 54. VACACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 55. FIESTAS

Las fiestas para el año 2024 están fijadas en el Calendario Laboral y Cuadro Horario que figura como Anexo nº X al presente convenio.

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

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

ARTÍCULO 56. PERMISOS Y LICENCIAS

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Un día, por matrimonio de hijo.

- c) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- d) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- e) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- g) Siempre que la persona trabajadora no fuese beneficiaria del subsidio por nacimiento y cuidado de menor tendrá derecho a dos días –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familia debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

JUBILACIÓN Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 57. JUBILACIÓN

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

ARTÍCULO 58. EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

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

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, las personas trabajadoras

para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 60. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.
2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:
 - a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.
 - b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
 - c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
 - d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
 - e. Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

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 Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

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

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.
9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.
10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto e igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX**ARTÍCULO 63. ROPA DE TRABAJO**

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

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

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

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

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

Lo contenido en el párrafo anterior será de aplicación en el año 2024, dependiendo de la disponibilidad que cada empresa tenga de dichas prendas, siendo en todo caso obligatorio en el año 2025.

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

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

ARTÍCULO 64. CALENTADORES DE COMIDAS Y FRIGORÍFICO

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

ARTÍCULO 65. SUMINISTRO DE AGUA EN LAS OBRAS

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

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

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

ARTÍCULO 66. HERRAMIENTAS

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

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

CAPÍTULO X**REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS****ARTÍCULO 67. INFORMACIÓN**

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

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

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

ARTÍCULO 68. TABLÓN DE ANUNCIOS

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

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

ARTÍCULO 69. GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

ARTÍCULO 70. REPRESENTACIÓN UNITARIA

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

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

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

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

ARTÍCULO 71. REPRESENTACIÓN SINDICAL

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

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

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

ARTÍCULO 72. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

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

ARTÍCULO 73. CLÁUSULA ESPECIAL

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

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

CUARTA. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en 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 VII Convenio General del Sector de la Construcción, que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que 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 VII Convenio General del Sector de la Construcción y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

- b) **Compensación y absorción.**- Cualquier empresa que a la entrada en vigor del VII Convenio General del Sector de la Construcción, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.
 - c) **Regulación transitoria.**- El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratas de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).
2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

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

DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

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

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

B) **Propuesta de recolocación efectiva**

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

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

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

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

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

En _____, a __ de _____ de 20__

Recibí: __ de _____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora

ANEXO II**MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE
OBRA**

EMPRESA _____

PERSONA TRABAJADORA _____

CATEGORÍA _____

De conformidad con lo estipulado en la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022), suscrito con fecha ____ de _____ de 20__, de común acuerdo con la empresa _____, la persona trabajadora acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “ _____ ” a partir del día _____ de _____ de 20__.

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

La persona trabajadora,

La empresa,

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE
LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID

(A.E.C.O.M.)

ANEXO III

EMPRESA:		OBRA:		FECHA:	
PARTE DE TRABAJO					
PERSONA TRABAJADORA: CATEGORÍA:			Nº DE PERSONAS IMPLICADAS EN LA EJECUCIÓN:		
UNIDAD DE OBRA:					
HORA DE COMIENZO:	HORA FIN:	TOTAL HORAS:		OBSERVACIONES:	
MEDICIÓN:					
FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA		FIRMA DEL ENCARGADO		FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	

ANEXO IV
CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE
TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL - AÑO 2024

(Colectivos Apartado 4.d) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

	1	2
Salario Base	847,60	892,19
Plus Actividad	342,95	361,00
Plus Extrasalarial	199,00	199,00
Total Mes	1.389,55	1.452,19
Junio y Navidad	1.788,32	1.882,44
Vacaciones	1.788,32	1.882,44
TOTAL ANUAL	20.650,01	21.621,41

 Nivel 1 1er. año
 Nivel 2 2º año

ANEXO IV
CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE
TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL - AÑO 2024

(Colectivos Apartado 4.e) y e) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

	1	2	3
Salario Base	535,32	624,54	799,38
Plus Actividad	216,61	252,68	306,83
Plus Extrasalarial	199,00	199,00	199,00
Total Mes	950,93	1.076,22	1.264,21
Junio y Navidad	1.129,45	1.317,70	1.600,06
Vacaciones	1.129,45	1.317,70	1.600,06
TOTAL ANUAL	13.848,58	15.791,52	18.706,49

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

TABLA DE RETRIBUCION DIARIA - AÑO 2024

(Colectivos Apartado 4.c) y e) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

	1	2	3
Salario Base	18,16	21,19	25,74
Plus Actividad	12,30	14,36	17,43
Plus Extrasalarial	9,19	9,19	9,19
Total día	39,65	44,74	52,36
Junio y Navidad	1.137,33	1.326,88	1.611,19
Vacaciones	1.137,33	1.326,88	1.611,19
TOTAL ANUAL	14.177,08	16.210,83	19.258,75

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

TABLA DE RETRIBUCION DIARIA - AÑO 2024

(Colectivos Apartado 4.d) de la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para 2022 (BOCM de fecha 17/12/2022)

	1	2
Salario Base	28,74	30,27
Plus Actividad	19,49	20,49
Plus Extrasalarial	9,19	9,19
Total Día	57,42	59,95
Junio y Navidad	1.800,77	1.895,54
Vacaciones	1.800,77	1.895,54
TOTAL ANUAL	21.282,51	22.297,90

 Nivel 1 1er. año
 Nivel 2 2º año

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

ANEXO V TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES - AÑO 2024

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XII	XIII
Salario Base	1.486,97	1.212,90	1.183,77	1.107,95	979,66	962,14	938,85	892,19	874,71	831,85	806,69
Plus Actividad	519,68	484,24	483,41	464,79	458,82	397,26	391,53	361,00	325,81	279,71	232,55
Plus Extrasalarial	199,00	199,00	199,00	199,00	199,00	199,00	199,00	199,00	199,00	199,00	199,00
Total Mes	2.205,65	1.896,14	1.866,18	1.771,74	1.637,48	1.558,40	1.529,38	1.452,19	1.399,52	1.310,56	1.238,24
Junio y Navidad	2.861,73	2.485,29	2.450,94	2.329,63	2.174,07	2.032,64	1.995,27	1.882,44	1.792,24	1.516,34	1.481,64
Vacaciones	2.861,73	2.485,29	2.450,94	2.329,63	2.174,07	2.032,64	1.995,27	1.882,44	1.792,24	1.516,34	1.481,64
TOTAL ANUAL	32.847,34	28.313,41	27.880,80	26.478,03	24.534,49	23.240,32	22.808,99	21.621,41	20.771,44	18.965,18	18.065,56

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA
Niveles

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

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS - AÑO 2024
ANEXO VI

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario Base	33,31	32,74	31,78	30,27	29,44	29,11	29,11	27,15
Plus Actividad	22,91	22,44	21,96	20,49	20,44	20,24	20,19	11,67
Plus Extrasalarial	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19
TOTAL DIA	65,41	64,37	62,93	59,95	59,07	58,54	58,49	48,01
Junio y Navidad	2.107,02	2.016,67	2.015,53	1.895,54	1.839,82	1.807,88	1.802,79	1.407,61
Vacaciones	2.107,02	2.016,67	2.015,53	1.895,54	1.839,82	1.807,88	1.802,79	1.407,61
TOTAL ANUAL	24.478,92	23.914,36	23.484,22	22.297,90	21.841,01	21.590,91	21.564,79	17.871,85

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA
Niveles

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

ANEXO VII TABLA DE ANTIGÜEDAD MENSUAL

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

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

ANEXO VIII TABLA DE ANTIGÜEDAD DIARIA

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

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

ANEXO IX

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2024		
NIVELES	DIAS LABORABLES	DIAS FESTIVOS
II	20,51 €	23,69 €
III	17,68 €	20,19 €
IV	17,40 €	19,81 €
V	16,51 €	18,94 €
VI	15,29 €	17,36 €
VII	14,47 €	17,06 €
VIII	14,19 €	16,73 €
IX	13,44 €	15,68 €
X	12,90 €	15,23 €
XI	11,54 €	15,15 €
XII	11,30 €	15,06 €
XIII	8,99 €	9,32 €

El importe de la dieta completa y de la media dieta será el siguiente para el año 2024:

DIETA COMPLETA: Para todos los niveles 58,00 € diarios.

MEDIA DIETA: Para todos los niveles 13,60 € diarios.

ANEXO X

CALENDARIO LABORAL 2024

	ENER	FEBR	MARZ	ABR.	MAYO	JUN.	JUL.	AGOS	SEPT	OCT.	NOV.	DIC.
1	F.N.	8 h	8 h	8 h ⁽¹⁾	F.N.	S	8 h	7 h	D	8 h	F.N.	D
2	8 h	8 h	S	8 h	F.A.	D	8 h	7 h	8 h	8 h	S	8 h
3	8 h	S	D	8 h	8 h ⁽¹⁾	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
4	8 h	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
5	8 h ⁽²⁾	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	7 h	8 h	S	8 h	8 h
6	F.N.	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	7 h	8 h	D	8 h	F.N.
7	D	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	7 h	S	8 h	8 h	S
8	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	7 h	D	8 h	8 h	D
9	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	7 h	8 h	8 h	F.L.	8 h
10	8 h	S	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
11	8 h	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
12	8 h	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	7 h	8 h	F.N.	8 h	8 h
13	S	8 h	8 h	S	8 h ⁽¹⁾	8 h	S	7 h	8 h	D	8 h	8 h
14	D	8 h	8 h	D	N.L.N.R.	8 h	D	7 h	S	8 h	8 h	S
15	8 h	8 h	8 h	8 h	F.L.	S	7 h	F.N.	D	8 h	8 h	D
16	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	7 h	8 h ⁽¹⁾	8 h	8 h	S	8 h
17	8 h	S	D	8 h	8 h	8 h	7 h	S	8 h	8 h	D	8 h
18	8 h	D	8 h	8 h	S	8 h	7 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
19	8 h	8 h	8 h	8 h	D	8 h	7 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
20	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
21	D	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
22	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	7 h	8 h	D	8 h	8 h	D
23	8 h	8 h ⁽¹⁾	S	8 h	8 h	D	7 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h
24	8 h	S	D	8 h	8 h	8 h	7 h	S	8 h	8 h	D	8 h ⁽¹⁾
25	8 h	D	8 h	8 h	S	8 h	F.N.	D	8 h	8 h	8 h	F.N.
26	8 h	8 h	8 h	8 h	D	8 h	7 h ⁽¹⁾	8 h	8 h	S	8 h	8 h
27	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
28	D	8 h	F.A.	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
29	8 h	8 h	F.N.	8 h	8 h	S	7 h	8 h	D	8 h	8 h	D
30	8 h		S	8 h	8 h	D	7 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h
31	8 h		D		8 h		7 h	S		8 h		8 h ⁽¹⁾
	176	168	152	176	152	160	164	158	168	184	160	160

Total horas	1.978	S	Sábado	F.A.	Fiesta Autonómica
Vacaciones.....	176	D	Domingo	F.L.	Fiesta Local
Total	1.802	F.N.	Fiesta Nacional	N.L.N.R.	No Laborable no recuperable
Horas Efectivas	1.736				
Diferencia.....	66 ⁽¹⁾⁽²⁾				

- 1) Respecto a la jornada anual para el año 2024 (1.736 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 23 de febrero, 1 de abril, 3 de mayo, 13 de mayo, 26 de julio, 16 de agosto, 24 de diciembre y 31 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.
- 2) Igualmente se acuerda que la duración de la jornada del 5 de enero sea, por ajuste horario, de 5 horas, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

ANEXO XI

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº

RECIBO DE FINIQUITO

D./D^a.

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

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

En a de de
La persona trabajadora,

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

(1) Sí o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por.....

SELLO Y FIRMA

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

ANEXO XII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

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

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

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

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

En a de de

Firmado
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado
Empresa

ANEXO XIII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

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

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

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

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

En a de de

Firmado
Representación de las Personas Trabajadoras

Firmado
Empresa

ANEXO XIV CONTRIBUCION EMPRESARIAL PLAN DE PENSIONES ANUALIDAD 2024 (Retribución mensual)

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario Base	17,26	14,08	13,74	12,86	11,37	11,17	10,89	10,35	10,15	9,65	8,35	
Plus Actividad	6,03	5,62	5,61	5,39	5,33	4,61	4,54	4,19	3,78	3,25	2,58	
Total Mes	23,29	19,70	19,35	18,25	16,70	15,78	15,43	14,54	13,93	12,90	10,93	
Junto y Navidad	33,21	28,85	28,44	27,04	25,23	23,60	23,15	21,85	20,80	17,60	16,90	
Vacaciones	33,21	28,85	28,44	27,04	25,23	23,60	23,15	21,85	20,80	17,60	16,90	
TOTAL ANUAL	355,82	303,25	298,17	281,87	259,39	244,38	239,18	225,49	215,63	194,70	170,93	

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

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

ANEXO XV CONTRIBUCION EMPRESARIAL PLAN DE PENSIONES ANUALIDAD 2024 (Retribución diaria)

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario Base	0,39	0,38	0,37	0,35	0,34	0,34	0,34	0,29
Plus Actividad	0,27	0,26	0,25	0,24	0,24	0,24	0,24	0,13
TOTAL DIA	0,66	0,64	0,62	0,59	0,58	0,58	0,58	0,42
Junio y Navidad	24,46	23,41	23,39	22,00	21,36	20,99	20,93	15,47
Vacaciones	24,46	23,41	23,39	22,00	21,36	20,99	20,93	15,47
TOTAL ANUAL	263,01	254,33	248,74	235,68	230,40	229,29	229,11	172,06

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

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

(03/17.944/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación, Ciencia y Universidades

- 4 *CONVENIO de 25 de junio de 2024, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación, Ciencia y Universidades) y la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, para la realización de prácticas externas de los alumnos del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid.*

REUNIDOS

De una parte, D.^a María Consuelo de Vega Sestelo, Directora del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, con código de centro 28034404 y sede en la calle del Doctor Mata, número 2, 28012 Madrid, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación, Ciencia y Universidades), por delegación del titular de la Consejería, efectuada por Orden 399/2023, de 17 de febrero, del Vicepresidente, Consejero de Educación y Universidades, por la que se delega la competencia en materia de celebración de convenios en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores, y en virtud del nombramiento efectuado por Resolución de la Dirección del Área Territorial Madrid Capital de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía, de 4 de julio de 2022, con efectos administrativos de 1 de julio de 2022.

De otra, D.^a Marta Torralvo Liébanas, representante de la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, con domicilio social en edificio Prado del Rey, avenida de Radio Televisión, número 4, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid), en su condición de Directora General Corporativa de la Corporación, en virtud del poder otorgado ante el notario de Madrid D. Ignacio Martínez-Gil Vilch en fecha 14 de septiembre de 2021, con el número 3.783 de su protocolo.

Ambas partes se reconocen competencia y capacidad respectivamente para formalizar el presente convenio.

EXPONEN

1. Que la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades es el órgano de la Administración de la Comunidad de Madrid que tiene atribuidas con carácter general las competencias en materia de educación, a tenor de lo dispuesto en el Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el Decreto 248/2023, de 11 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades.

2. El Real Conservatorio Superior de Música de Madrid es un centro educativo superior de titularidad de la Comunidad de Madrid dependiente de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades que centra su actividad en la formación oficial superior de los profesionales de música, para lo cual se necesita disponer de una formación práctica adecuada a las prácticas externas contempladas en el plan de estudios, a los efectos de contribuir a la formación integral de los alumnos, completando los conocimientos adquiridos en su formación académica con aquellos de carácter práctico que les permitan la adquisición de las competencias necesarias para la consecución de los objetivos de aprendizaje previstos y en consecuencia del perfil del egresado adecuado a lo dispuesto en el plan de estudios.

3. La Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, es una sociedad mercantil estatal con especial autonomía, cuyo capital social es de titularidad íntegramente estatal, y que tiene atribuida la gestión directa de los servicios públicos de radiodifusión y televisión, en virtud de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la Radio y Televisión de Titularidad Estatal. En el ejercicio de su función de servicio público, tiene encomendada la promoción de la cultura, para lo cual suscribe acuerdos con otras entidades a fin de aunar recursos en la realización de programas que contribuyan a la consecución de tales fines generales.

4. La Orquesta Sinfónica de la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, tiene como objetivo ejecutar en vivo repertorios de música sinfónica, así como colaborar en actividades divulgativas, educativas y pedagógicas que otras institu-

ciones pudiesen proponer. Es la única institución de este tipo en España que cumple una función audiovisual intrínseca, pues sus interpretaciones se difunden a través de TVE, RNE y Rtv.es. Asimismo, su presencia es habitual en los principales festivales españoles y su dimensión internacional de forja a través de los intercambios con la UE y de sus giras y actuaciones en el extranjero.

5. Que la conexión de la Orquesta Sinfónica con el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid puede ser de gran interés tanto por la relevancia artística de ambas instituciones como por la proximidad de sus redes.

6. En consecuencia, existe una coincidencia en los fines de ambas partes y a través del presente convenio manifiestan su común interés en colaborar, dentro de sus respectivos ámbitos y competencias, para completar los conocimientos adquiridos en la formación académica de los estudiantes del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid matriculados en las enseñanzas de nivel de grado y postgrado mediante la realización de las prácticas externas, contempladas en el plan de estudios regulado en el Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, regulado por la Orden EFP/672/2023, de 14 de junio, por la que se homologa el plan de estudios del Título de Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, a los efectos de contribuir a la formación integral de los alumnos en un entorno que complete los conocimientos adquiridos en su formación académica con aquellos de carácter práctico que les permitan:

- La adquisición de las competencias necesarias para la consecución de los objetivos de aprendizaje previstos.
- Completar el perfil del egresado adecuado a lo dispuesto en el plan de estudios.
- El acercamiento a las realidades del ámbito profesional donde ejercerán su actividad una vez finalizados sus estudios.
- Reforzar el compromiso con la empleabilidad de los titulados.

Por lo anterior, ambas partes acuerdan colaborar para la consecución de los intereses comunes y suscribir el presente convenio, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

Objeto del convenio

El presente convenio tiene por objeto establecer una colaboración entre la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades y la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, de cara a la regulación de las condiciones en las que se desarrollarán las prácticas externas de los alumnos del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid matriculados en las enseñanzas que conducen a la obtención del Título de Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, regulado por la Orden EFP/672/2023, de 14 de junio, por la que se homologa el plan de estudios del Título de Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid.

Segunda

Lugar de desarrollo de las prácticas externas

Las prácticas externas se desarrollarán en las dependencias de la Orquesta de RTVE en el Teatro Monumental de Madrid en la calle Atocha, número 65, Madrid.

Tercera

Compromisos de la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación, Ciencia y Universidades), a través del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid

- A. Dar cumplimiento a las actividades incluidas en los proyectos formativos.
- B. Designar a un profesor-tutor de prácticas, que deberá prestar el asesoramiento metodológico, técnico y académico que precise el alumno, la asistencia a las mismas, realizar la evaluación de las prácticas desarrolladas y revisar, en su caso, la programación de las prácticas junto con el tutor designado por la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, si una vez iniciadas y a la vista de los resultados, se estimase conveniente dicha revisión.

- C. Garantizar que el desarrollo de la práctica no interfiera en el normal desenvolvimiento de las tareas propias de la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME.
- D. Revisar, en su caso, la programación de las prácticas junto con el tutor asignado por la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, si, una vez iniciadas y a la vista de los resultados, se estimase conveniente dicha revisión.
- E. Acordar con RTVE el número óptimo de plazas ofertadas para la realización de prácticas externas en la Orquesta Sinfónica RTVE en función de la disponibilidad horaria.
- F. Evaluar anualmente el grado de satisfacción de los objetivos perseguidos por el Máster y trasladar a RTVE los resultados.

Cuarta

Compromisos de la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME

- A. Dar cumplimiento a las actividades incluidas en los proyectos formativos, aportando los medios materiales necesarios para ello.
- B. Asignar personal de la Orquesta Sinfónica de RTVE para la realización de las prácticas.
- C. Nombrar un tutor de prácticas para el adecuado seguimiento y valoración de las actividades realizadas por los estudiantes. El tutor remitirá, al final de cada período de prácticas en un plazo máximo de 5 días hábiles, al Real Conservatorio Superior de Música de Madrid un informe sobre el resultado y rendimiento de cada estudiante, de forma individualizada.
- D. Informar al estudiante sobre las condiciones de seguridad e higiene vigentes y sobre las medidas de prevención a adoptar en las instalaciones donde se vayan a desarrollar las prácticas académicas externas concertadas.
- E. Facilitar al profesor-tutor del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid el acceso a los centros de prácticas para el cumplimiento de los fines propios de su función.
- F. Revisar, en su caso, la programación de las prácticas junto con el profesor-tutor del centro educativo, si, una vez iniciadas y a la vista de los resultados, se estimase conveniente dicha revisión.
- G. Facilitar al alumno la asistencia a los exámenes, pruebas de evaluación y otras actividades académicas obligatorias.
- H. Incluir en su Banco de datos de selección y contratación, con conocimiento y autorización por parte de los interesados, a los estudiantes que superen el período de prácticas, mínimo de dos meses y cumplan los requisitos de entrada a dicho banco establecidos por la Corporación RTVE y su convenio colectivo.
- I. El tutor de prácticas informará a la Escuela Superior de Diseño, dentro de los 5 primeros días del mes, los días efectivos de prácticas realizadas por los estudiantes en el mes anterior a los efectos de darles de alta en el sistema de la Seguridad Social, acorde a lo dispuesto en la Disposición Adicional Quincuagésima Segunda del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Quinta

Régimen de los alumnos en prácticas

- A. Para la realización de las prácticas externas de las enseñanzas de nivel de master será requisito indispensable que el alumno se encuentre matriculado en dicha asignatura en el curso académico durante el cual se vayan a llevar a cabo.
- B. Durante las prácticas externas, los alumnos dispondrán de la cobertura que les garantiza el seguro escolar, de acuerdo con lo dispuesto en su normativa reguladora. En caso de que el alumno tenga más de 28 años, deberá acreditar disponer, al menos, de cobertura a través del sistema de la Seguridad Social o bien derivada de la suscripción de póliza con otras entidades aseguradoras, siendo en estos casos el centro educativo el responsable de exigir la correspondiente acreditación en el momento de formalizar la matrícula en la asignatura de prácticas.
- C. Los estudiantes realizarán sus prácticas en horario de mañana o tarde, en régimen de prácticas externas y manifestarán en todo momento una actitud de respeto hacia la Institución y todo su equipo. Deberán mostrar interés por todos los aspectos, actividades y situaciones que se producen en la orquesta y atenderán a todas

- las sugerencias realizadas por el tutor o tutora asignados en todos aquellos aspectos que se les encomiende relacionados con las prácticas.
- D. Las prácticas se desarrollarán durante el período lectivo del calendario escolar correspondiente aplicable a los centros públicos de enseñanzas superiores de la Comunidad de Madrid.
- E. El estudiante en prácticas deberá ir provisto de su DNI, NIE o pasaporte y disponer durante su estancia en las instalaciones en que se desarrollen las prácticas del documento que le identifica como alumno del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid. Asimismo, ha de respetar las normas de régimen interior, de higiene y seguridad aplicables en las instalaciones y seguir las indicaciones a tal efecto del tutor de prácticas de Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME. En caso de ausencia o retraso, el alumno estará obligado a comunicarlo al tutor del centro de prácticas en el mismo momento en que se prevea la ausencia o el retraso.
- F. Las prácticas del estudiante, dado su carácter formativo, en ningún caso tendrán carácter laboral y no podrán dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo. No se podrá establecer una relación laboral o de empleo con contraprestación económica por los servicios prestados. De producirse una contratación en régimen laboral por parte de Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, se considerará que el alumno abandona las prácticas, debiendo la misma comunicar este hecho al director del centro educativo.
- G. En el supuesto en que el estudiante se incorpore a la plantilla de Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, tras la finalización de las prácticas reguladas en el presente convenio, el tiempo de realización de las mismas no computará, salvo previsión expresa en contra en el convenio colectivo de aplicación, a efectos de antigüedad en aquella, ni eximirá al estudiante de la superación del período de prueba.
- H. La Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, podrá dar de baja del programa a los estudiantes que incurrieran en reiteradas faltas injustificadas de puntualidad o asistencia a las prácticas o no desarrollaran las mismas con normal aprovechamiento y cumplimiento de las normas establecidas, con previa audiencia al interesado y previa comunicación al Real Conservatorio Superior de Música de Madrid especificando las causas concretas de la decisión. La exclusión surtirá efectos desde su comunicación fehaciente al alumno afectado.
- I. La Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, y el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid constituirán en tribunal mixto, formado por profesores y representantes de ambas instituciones, con objeto de realizar la selección de candidatos que se someterán a una prueba de acceso según lo establecido en la Memoria de verificación del Máster en enseñanzas artísticas en Interpretación Sinfónica. Si se presentase un número elevado de candidatos, dicho tribunal podrá establecer una valoración por méritos en función del expediente académico u otros criterios que pudiera establecerse.
- J. Con anterioridad al inicio efectivo del período de prácticas, la dirección del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, el tutor de las prácticas designado por Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, y el alumno que realizará las prácticas firmarán el anexo 1 a este convenio, así mismo el alumno firmará, el anexo 2 “condiciones adicionales y obligatorias para la realización de las prácticas en RTVE”. Se firmará un anexo por cada alumno que realice prácticas.
- K. La evaluación y calificación de la asignatura de Prácticas externas se realizará por el profesor-tutor designado por el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, teniendo en cuenta el informe del tutor de prácticas de Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME.
- L. Los alumnos en prácticas deberán guardar confidencialidad en relación con la información interna del centro de prácticas y guardar secreto profesional sobre sus actividades durante su estancia y una vez finalizada esta.

Sexta

Otras medidas en materia social, laboral y de empleo

En relación con la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de

formación será de aplicación la disposición adicional quincuagésima segunda del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la Comunidad de Madrid asumirá la gestión derivada de las obligaciones con la Seguridad Social y el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, de los estudiantes en prácticas externas a que se refiere este convenio, con arreglo a las prescripciones y previsiones fijadas legalmente.

Séptima

Compromisos económicos asumidos por las partes

Del presente convenio no se derivan contraprestaciones económicas entre las partes que lo firman.

Octava

Régimen de modificación y plazo de vigencia

El perfeccionamiento del convenio se producirá cuando firme el representante de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades y su vigencia será de cuatro años desde el perfeccionamiento del convenio.

De acuerdo con el artículo 49.h).2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el apartado anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un período de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

Este convenio podrá ser revisado siempre que lo manifieste cualquiera de las partes de manera fehaciente, con una antelación de dos meses a su finalización, para adaptarlo a nuevas exigencias de toda índole, ya sean legales, académicas o porque la experiencia del convenio haga necesaria la modificación de alguno de sus puntos. En todo caso habrá de seguirse la tramitación preceptiva para la autorización de la modificación del convenio.

La modificación del convenio no afectará a las prácticas en curso de realización, que seguirán desarrollándose hasta su conclusión y en las condiciones pactadas con anterioridad.

Novena

Causas de resolución y extinción del convenio

El convenio se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto. Asimismo, podrá extinguirse, además de por el transcurso del período de vigencia sin haberse acordado la prórroga del mismo, por incurrir en las siguientes causas de resolución:

1. Por acuerdo unánime de las partes.
2. Por decisión de una de las partes comunicada a la otra parte al menos tres meses antes de la finalización del curso escolar.
3. Por decisión de una de las partes comunicada a la otra parte con una antelación mínima de 15 días, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) Cese de actividades del centro educativo o de la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME.
 - b) Imposibilidad de desarrollar adecuadamente las actividades programadas, por causas imprevistas.
4. Incumplimiento por parte de uno de los firmantes de lo establecido en este convenio. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la otra parte deberá previamente requerir a la parte incumplidora para que lleve a cabo el cumplimiento de lo convenido en un plazo determinado, adecuado a la naturaleza de la obligación convencional de que se trate, que, de no ser atendido, conllevará la resolución del convenio. El requerimiento será comunicado a la comisión de seguimiento del convenio. La resolución por esta causa habilita a la parte perjudicada para solicitar indemnización por los daños ocasionados y los gastos que hubieran podido producirse determinada conforme a lo dispuesto en el capítulo IV del título preliminar de dicha Ley 40/2015, y normativa concordante, sobre responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas.
5. Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
6. Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En caso de extinción derivada de las causas previstas en los apartados 1, 2 y 4, las partes garantizarán la terminación del curso académico o de las prácticas o actuaciones en curso. En los demás casos, las partes, a propuesta de la comisión de seguimiento, podrán acordar la con-

tinuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización. En defecto de acuerdo, el centro educativo decidirá unilateralmente sobre el modo en que facilitará a los alumnos la formación correspondiente, con la previa autorización de la Dirección General de Enseñanzas Artísticas de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades.

Décima

Protección de datos personales

Las partes se comprometen a cumplir, en los términos que sea de aplicación, lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y disposiciones de desarrollo, así como en 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 por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de protección de datos, RGPD).

1. Datos personales de los estudiantes que realizarán prácticas:

Para la correcta ejecución de las prácticas descritas en el presente convenio es necesario que la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, trate datos de carácter personal de los alumnos participantes como Responsable de dichos tratamientos. La Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, tiene la consideración de responsable del tratamiento de los datos personales de los referidos alumnos comunicados por el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid ya que determina los medios y los fines de los tratamientos de datos necesarios para la realización de las prácticas externas que constituyen el objeto de este convenio.

Con ocasión de la finalización de la realización de las prácticas, Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, se compromete a bloquear, una vez comunicado al Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, los datos del informe académico del tutor y a su destrucción transcurridos tres años.

El Real Conservatorio Superior de Música de Madrid se compromete a informar a los estudiantes, con ocasión de la comunicación de los datos personales a Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, sobre la existencia de dicha comunicación y el tratamiento a realizar por la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME.

Las partes mantendrán la confidencialidad en el tratamiento de todos los datos personales facilitados por cada una de ellas y de la información, de cualquier clase o naturaleza, resultante de la ejecución del presente convenio.

Las partes firmantes están obligadas a implantar medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Información sobre el tratamiento de datos que realiza la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME: La gestión de datos personales de los estudiantes en prácticas estará asociada a la actividad "Prácticas externas alumnos", cuyo responsable es Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, y cuya finalidad es la gestión de los alumnos de entidades/centros educativos que solicitan prácticas externas. Los alumnos podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación del tratamiento dirigiendo una solicitud a Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, mediante el envío de un correo a la siguiente dirección: protecciondedatos@rtve.es

2. Datos personales de las personas físicas firmantes y de contacto:

Se informa a las partes que sus datos personales serán tratados con la finalidad de gestionar la relación convencional y favorecer la comunicación entre las partes.

Información sobre el tratamiento de datos que realiza la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, como responsable del tratamiento: Identificación del tratamiento: gestión de los datos de la persona firmante del convenio y datos de las personas de contacto facilitados por la Administración Pública para la gestión de las prácticas. Finalidad: gestión de las prácticas de alumnos matriculados en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid. Ejercicio de derechos: podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición a su tratamiento, mediante el envío de un correo a la dirección protecciondedatos@rtve.es o por correo postal a la dirección: edificio Prado del Rey, avenida de Radio Televisión, número 4, 28223 Pozuelo

de Alarcón (Madrid). Información adicional: Puede consultar la información adicional y detallada sobre la política de privacidad de la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, en http://www.rtve.es/comunes/politica_privacidad.html

Información sobre el tratamiento de datos que realiza el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid: La gestión de datos personales del presente convenio está asociada a la actividad de tratamiento denominada Convenios Administrativos, cuyo responsable es el Director General de Enseñanzas Artísticas, y cuya finalidad es la tramitación, gestión, ejecución y seguimiento de convenios administrativos suscritos con otras Administraciones Públicas, organismos públicos, entidades de derecho público y universidades públicas o con sujetos de derecho privado. Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación del tratamiento dirigiendo una solicitud por Registro Electrónico o Registro Presencial o en los lugares y formas previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, preferentemente mediante el formulario de solicitud “Ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales”. Dispone de información complementaria en el siguiente enlace: <https://www.comunidad.madrid/protecciondedatos>

Decimoprimer

Difusión del convenio

El Real Conservatorio Superior de Música de Madrid y la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, darán difusión a este convenio a través de sus canales de comunicación internos y externos.

En todos los medios donde se promocionen el Máster se hará constar la colaboración de ambas instituciones en el mismo mediante la incorporación de sus logotipos o signos distintivos. Las piezas promocionales de difusión pública en las que aparezcan dichos signos distintivos serán objeto de una revisión previa por parte de ambas partes.

En ningún caso, la suscripción del presente convenio implicará la transmisión de titularidad de derechos de propiedad industrial entre la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, y la Comunidad de Madrid respecto a sus marcas, signos distintivos o cualesquiera otros elementos susceptibles de protección en este sentido, ni otorgará derecho alguno de intervención o injerencia en la gestión de los mismos.

Decimosegunda

Respeto a los códigos de conducta

La Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, garantiza que, para el desarrollo de sus actividades, actúa de acuerdo y con sujeción a lo establecido por la legislación vigente y de conformidad con su código ético y sus obligaciones de servicio público contenidas en el Mandato-marco a la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME. Entre las políticas que contienen los mismos, también figuran las de igualdad, diversidad e inclusión y la de protección a la infancia.

El Real Conservatorio Superior de Música se compromete durante la ejecución del acuerdo al respeto a los principios de igualdad entre mujeres y hombres respecto a las personas que participan en la ejecución del convenio, en consonancia con el compromiso que tiene la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, como servicio público. Asimismo, el Real Conservatorio Superior de Música garantiza que respetará en todo momento las pautas y principios recogidos en la “Guía de Igualdad de la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME” (www.rtve.es/contenidos/documentos/guia_igualdad_2020.pdf) en la ejecución de los compromisos objeto del presente convenio.

El Real Conservatorio Superior de Música garantiza que, para el desarrollo de sus actividades, actúa de acuerdo y con sujeción a lo establecido en la legislación vigente, incluidas en particular las de igualdad, diversidad e inclusión y la de protección a la infancia.

Decimotercera

Comisión mixta de seguimiento del convenio

Se crea una comisión mixta que llevará a cabo el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes. La comisión está formada por la dirección del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid y el responsable de las prácticas designado por la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME, o las personas en que los mismos deleguen formalmente.

La comisión resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto del convenio, de acuerdo con la legalidad aplicable.

La comisión adoptará sus decisiones de mutuo acuerdo, y las mismas se harán constar en la correspondiente acta. En lo demás, en la medida que su composición lo permita, adaptará su régimen de funcionamiento a lo establecido en la sección 3.^a, del capítulo II, del título preliminar, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Decimocuarta

Régimen jurídico

Este convenio tiene naturaleza administrativa y le es de aplicación la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, quedando excluido de la aplicación de la de la legislación de contratos del Sector Público, sin perjuicio del sometimiento a sus principios para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse, así como a las normas generales de Derecho Administrativo, a los principios de buena administración y al ordenamiento jurídico en general.

Decimoquinta

Solución de controversias

Las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse sobre la interpretación y aplicación del presente convenio se resolverán, en primer término, por las partes de común acuerdo, en el seno de la comisión mixta contemplada en la cláusula undécima de este convenio, en todo caso de conformidad con la legalidad vigente, en especial conforme a la regulación sobre convenios contenida en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y, en defecto de acuerdo entre las partes, por los Juzgados y tribunales del orden contencioso-administrativo.

En prueba de conformidad, se firma el presente convenio a la fecha de la última firma consignada.

Madrid, a 26 de junio de 2024.—Por la Comunidad de Madrid, el Consejero de Educación, Ciencia y Universidades, P. D. (Orden 399/2023, de 17 de febrero; BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 2 de marzo de 2023), la Directora del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, María Consuelo de Vega Sestelo.—Por la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, SME.—La representante, Marta Torralvo Liébanas.

ANEXO 1

Prácticas externas para la obtención del Título de Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, regulado por la Orden EFP/672/2023, de 14 de junio, por la que se homologa el plan de estudios del Título de Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid

D./Dña.⁽¹⁾ con DNI ⁽¹⁾ matriculado en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid en el curso académico ⁽²⁾ realizará prácticas externas para la obtención del Título de Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, regulado por la Orden EFP/672/2023, de 14 de junio, por la que se homologa el plan de estudios del Título de Máster en Enseñanzas Artísticas en Interpretación Sinfónica del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, en virtud del convenio de fecha ⁽³⁾ entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación, Ciencia y Universidades) y la Corporación de Radio y Televisión Española Sociedad Anónima SME, publicado en el BOCM nº

Las prácticas estarán vinculadas al proyecto formativo y se realizarán de forma presencial en las dependencias de la Orquesta de RTVE en el Teatro Monumental de Madrid, calle Atocha nº 65, Madrid.

El tutor asignado por parte del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid es D./Dña. ⁽⁴⁾ que ocupa el cargo de ⁽⁴⁾ y por parte de Corporación de Radio y Televisión Española Sociedad Anónima SME es D./D^a ⁽⁵⁾ que ocupa el cargo de ⁽⁵⁾

FECHA DE COMIENZO DE LAS PRÁCTICAS	FECHA DE FINALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS	NÚMERO TOTAL DE HORAS PRESENCIALES ⁽⁶⁾	HORARIO	NÚMERO TOTAL DE ECTS

PROYECTO FORMATIVO

- Competencias Transversales:
 - CT1. Participar activamente en la consecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos en equipo.
 - CT2. Ser capaz de adaptarse y avenirse a los a los cambios, modificando, si fuese necesario, su propia conducta para alcanzar determinados objetivos, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior o de los requerimientos del trabajo en sí.
 - CT4. Comprender e interpretar las relaciones en la organización del trabajo que hacen necesario un conocimiento profundo de su funcionamiento y estructura.
 - CT5. Ser capaz de emprender acciones, crear oportunidades sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje.
 - CT6. Alertar al grupo de la necesidad de cambios específicos en la manera de hacer las cosas.
 - CT7. Determinar eficazmente las metas y prioridades de un proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.
 - CT8. Buscar la consecución de resultados positivos para el proyecto u organización, aún más allá de las exigencias institucionales.

- Competencias generales:
 - CG1. Demostrar en el contexto de una orquesta sinfónica profesional de primer nivel. Conocimientos teóricos y prácticos avanzados, así como una comprensión detallada y fundamentada de métodos de trabajo en el área de la interpretación sinfónica.
 - CG2. Saber afrontar audiciones y procesos de selección inherentes a la especialidad de entornos altamente competitivos aplicando conocimientos científicos y artísticos por medio del desarrollo de habilidades personales de autocontrol que permitan mostrar todas las habilidades técnicas y musicales adquiridas.
 - CG3. Mostrar actitudes y procedimientos adecuados, tanto intelectuales como artísticos, con sentido crítico hacia el análisis de las interpretaciones propias y ajenas, seleccionando el método de trabajo y la metodología precisa para la mejora de los aspectos detectados.
 - CG4. Ser capaces de predecir, controlar y diagnosticar la evolución de diferentes situaciones artísticas complejas mediante el desarrollo de nuevos innovadores métodos de trabajo adaptados a la realidad de una agrupación sinfónica.
 - CG5. Implementar la investigación en contextos sinfónicos profesionales, participando en proyectos de investigación con diversas metodologías desde los propios procesos artísticos.
 - CG6. Llevar a cabo un continuo aprendizaje interdisciplinar, mejorando los propios conocimientos de las investigaciones e innovaciones más avanzadas a un público especializado o no, de un modo claro.
 - CG7. Conocer en profundidad el repertorio sinfónico significativo de su especialidad instrumental reconociendo los rasgos estilísticos y dificultades técnicas que caracterizan a dicho repertorio.
 - CG8. Conocer los aspectos jurídicos y laborales de la profesión musical y ser capaz de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo profesional, realizando una reflexión sobre su responsabilidad social y ética en las diversas situaciones en las que lleve a cabo sus actuaciones.
 - CG9. Valorar la interpretación sinfónica como un elemento cultural de primer nivel que debe ser preservado y puesto al servicio de la sociedad y sus ciudadanos.
- Competencias específicas:
 - CE1. Identificar en el repertorio sinfónico de su instrumento los aspectos estilísticos identitarios de los principales estilos musicales y aplicarlos eficazmente.
 - CE2. Desarrollar criterios interpretativos específicos de la música sinfónica fundamentados en los conocimientos teórico-prácticos adquiridos tanto en la formación académica como en la realización de las prácticas en la Orquesta de RTVE.
 - CE3. Comprender y aplicar conocimientos artísticos a todo tipo de proyectos presentes en una institución sinfónica, desde los proyectos camerísticos a los grandes conjuntos sinfónico-corales.
 - CE4. Conocer e identificar las funciones musicales de cada una de las voces/instrumentos de la agrupación sinfónica en cada momento con el fin de poder tomar decisiones interpretativas que benefician la interpretación del conjunto.
 - CE5. Comunicar las ideas musicales con rigor y eficiencia a los diferentes participantes de la agrupación sinfónica.
 - CE6. Organizar materiales sinfónicos de una sección en concordancia con las demás secciones, así como detectar errores dentro de la misma sección o entre diferentes secciones.

- CE7. Desarrollar aptitudes para la lectura de materiales sinfónicos, tanto en las partes individuales como en las partituras generales.
 - CE8. Asumir adecuadamente las diferentes funciones subordinadas, participativas o de liderazgo que se pueden dar en un proyecto sinfónico.
 - CE9. Conocer los procesos, particularidades y estructuras propias del trabajo orquestal profesional e integrarse en ello colaborativamente desarrollando con diligencia diferentes funciones.
- Actividades formativas relacionadas:
 - El estudiante se incorporará a la Orquesta de RTVE en cuatro programas de la orquesta de una semana de duración cada uno que incluye ensayos y concierto asumiendo y desarrollando, en todo momento, el papel asignado como Profesor de Orquesta.
 - Participar como instrumentista en una orquesta profesional e integrarse como Músico de Orquesta.
 - Comprender las indicaciones del Director de la Orquesta, la estructura de ensayos y conciertos y aprender a integrarse en el atril correspondiente y en el rol funcional asignado.
 - Conocer la naturaleza de la Institución, la estructura de la orquesta, su funcionamiento y organización, etc.

En, a de de 202....

El/la director/a del Real Conservatorio
Superior de Música de Madrid

El/la tutor/a de las prácticas de la
Corporación de Radio y Televisión
Española Sociedad Anónima SME

El/la alumno/a del Real
Conservatorio Superior de Música
de Madrid

Fdo.

Fdo.

Fdo.

- (1) Nombre y DNI del alumno.
- (2) Especificar el curso académico en el que se realizan las prácticas.
- (3) Especificar la fecha del convenio.
- (4) Indicar el nombre y apellidos, así como el cargo que ocupa el tutor nombrado por el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid.
- (5) Indicar el nombre y apellidos, así como el cargo que ocupa el tutor nombrado por Corporación de Radio y Televisión Española Sociedad Anónima SME.
- (6) Se expresarán las horas reales de realización de la actividad, excluyendo, en el caso de jornada partida, las horas dedicadas a la comida.

ANEXO 2

CONDICIONES ADICIONALES Y OBLIGATORIAS PARA LA REALIZACION DE PRÁCTICAS EN RTVE

El presente documento establece las condiciones en que deben desarrollarse las actividades formativas no remuneradas en Centros de Trabajo.

El periodo de prácticas de formación comprenderá el establecido en el anexo 1.

1. Las actividades formativas realizadas en la Corporación RTVE no serán remuneradas y no suponen vinculación laboral alguna con la misma.
2. El comienzo de las prácticas tendrá lugar en la fecha y Unidad asignadas. De no hacerse efectiva su incorporación en la fecha señalada, se entenderá su renuncia a las mismas.
3. Durante el desarrollo de las actividades formativas en la Corporación RTVE, es obligatorio contemplar las normas de funcionamiento y disciplina vigente, o cualquier otra de carácter interno que se dicte a tal efecto, así como la legislación que sea de aplicación a los Centros de Trabajo y Unidades, especialmente en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales. La negativa supondrá la interrupción con carácter inmediato de las actividades formativas con la Corporación RTVE.
4. El/la alumna/a que en el transcurso de sus prácticas desarrolle trabajos o producciones audiovisuales y/o sonoras cede todos los derechos de comunicación pública y explotación a la Corporación RTVE para su utilización, emisión, radiodifusión o explotación (incluso de forma subtitulada y doblada) a través de cualquiera de sus canales o medias de difusión en exclusiva, en todos los países del mundo, sin limitación territorial o en cuanto al número de comunicaciones públicas durante el tiempo máximo permitido por la ley, incluso con la facultad de cesión a terceros.
5. Al finalizar este periodo formativo, será obligatorio devolver la Tarjeta de Identificación Personal facilitada y entregar el informe de evaluación de las practicas cumplimentado y un curriculum vitae actualizado, a la Unidad de Gestión del Talento de RTVE en un tiempo no superior a un mes desde la fecha de finalización. Posteriormente, y una vez recibido el informe (con evaluación necesariamente satisfactoria) cumplimentado por la persona responsable de tutorizar sus prácticas, la Corporación RTVE emitirá un certificado acreditando la realización de las mismas.

Recibido este informe y la copia del justificante de abono de las tasas necesario para la expedición de la titulación correspondiente, dentro de un plazo máximo de un año desde la finalización de las prácticas formativas, se procederá a la inclusión en el Banco de Datos de Selección y Contratación de la Corporación RTVE.

6. Los datos personales facilitados a través del presente Convenio serán tratados, en todo momento, con la finalidad de gestión y el desarrollo de la solicitud de estancia practica en la Corporación RTVE. Ambas partes se comprometen a tratar los mismos conforme a lo dispuesto en el cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y restante normativa en materia de protección de datos de carácter personal. El tipo de dato tratados es: (1) Datos identificativos: nombre, apellidos, dirección, código, postal, teléfono, e-mail, DNI, fotografías y registros de voz e imagen; (2) Detalle de formación/empleo: puesto de trabajo y/o cargo, experiencia profesional y curriculum vitae; (3) así como datos o evaluaciones que puedan generarse durante la relación mantenida. La base que legitima el tratamiento es la relación educativa con base en el convenio firmado entre la Corporación RTVE y la institución educativa y el consentimiento del interesado. Los datos serán conservados durante el plazo estrictamente necesario para cumplir con los fines mencionados con anterioridad. Pasado este tiempo se conservarán debidamente bloqueados a los efectos de determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. La Corporación RTVE informa que procederá a tratar los datos de manera lícita, leal, transparente, adecuada, pertinente, limitada, exacta y actualizada.

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento de sus datos de carácter personal, así como la revocación del consentimiento prestado para el tratamiento de los mismos, dirigiendo su petición a la dirección: protecciondedatos@rtve.es o dirigiéndose a la Corporación RTVE, por correo postal, en Avenida Radiotelevisión, 4 -28223- Pozuelo de Alarcón (Madrid) acompañando fotocopia de su DNI o pasaporte.

Si desea obtener más información sobre el tratamiento de sus datos puede consultar el siguiente enlace [http://www.rtve.es/comunes/politica_privacidad.html]

El/la abajo firmante garantiza la veracidad de los datos proporcionados a la Corporación RTVE durante toda la relación. Además, se compromete a comunicar cualquier modificación que pudiera acontecer en sus datos de carácter personal.

De igual manera, el abajo firmante ha sido informado y consiente expresamente que los siguientes datos de carácter personal (nombre, apellidos, biografías y registros de voz e imagen captados durante sus actividades formativas en la Corporación RTVE) aparezcan publicados en la siguiente página web www.rtve.es

DATOS DEL/DE LA ALUMNO/A

Apellidos y Nombre: _____

Teléfono de contacto /e-mail: _____ / _____

Centro Docente: _____

Unidad de incorporación: _____

Fecha de incorporación: ____ / ____ / ____

Conforme el/la alumna/a (lugar, fecha y firma)

Madrid, a ____ de _____ 202__

Autorizo a que mis datos sean objeto de tratamiento con el fin de mantener la relación existente relativa a la realización de actividades formativas.

Conforme:

SI

NO

Autorizo a que mis datos sean objeto de tratamiento con el fin de ser informado existente de productos ("merchandising"), servicios y programas de radio y/o televisión, coproducidos por terceros, incluso después de finalizada la realización de actividades formativas

Conforme:

SI

NO

Autorizo a que mis datos sean objeto de tratamiento con el fin de ser informado sobre las actividades de la Corporación RTVE (noticias, novedades, publicaciones, etc.), incluso después de finalizada la realización de actividades formativas.

Conforme:

SI

NO

Consiento que mis datos de carácter personal (nombre, apellidos, fotografías y registros de voz e imagen captados durante sus actividades formativas en la Corporación RTVE) aparezcan publicados en la siguiente página web www.rtve.es

Conforme:

SI

NO

(03/17.834/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 5** *CONVENIO de 29 de octubre de 2024, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de Getafe para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid.*

REUNIDOS

De una parte, don José Ignacio Tejerina Alfaro, Secretario General Técnico de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, en virtud del Decreto 140/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se dispone su nombramiento (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 159, de 6 de julio), actuando conforme a las atribuciones que le confiere la Orden 984/2024, de 15 de marzo, de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, por la que se delega el ejercicio de determinadas competencias y la firma de convenios, se desconcentra el protectorado de fundaciones y se designa con carácter permanente a los miembros de las mesas de contratación de la Consejería.

De otra parte, doña Sara Hernández Barroso, Alcaldesa-Presidente del Ayuntamiento de Getafe, elegida por el Pleno de la Corporación en fecha 17 de junio de 2023, actuando en nombre y representación de dicha Corporación Municipal en virtud de la competencia que le otorga el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y el artículo 135 apartado 2 de la Ley 2/2003, de 11 de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

Reconociéndose ambas partes capacidad legal para suscribir el presente convenio.

EXPONEN

Primero

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.1.4 de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, corresponde a la Comunidad de Madrid la competencia exclusiva en materia de ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.

La Ley 9/2001 de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, en su artículo 7, apartados 3 y 4, hace referencia a la actividad de incidencia en el mercado inmobiliario como potestad administrativa, cuyo ejercicio corresponde a la Administración urbanística competente y que comprende la facultad de constituir y administrar patrimonios públicos de suelo.

Asimismo en atención a lo previsto en los artículos 6.1.d), 6.2.c), 6.2.f) y 6.2.g) del Decreto 235/2023, de 7 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, esta Consejería, a través de su Dirección General de Suelo, es competente, en materia de suelo, para el diseño, modificación, mantenimiento y actualización del sistema de información general de suelos disponibles de la Comunidad de Madrid, a través de su Portal de Suelo.

Segundo

De conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde al Ayuntamiento de Getafe dentro de su ámbito, ejercer en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en materia de Urbanismo: El planeamiento, la gestión, la ejecución y la disciplina urbanística.

Ostenta asimismo las competencias determinadas en los artículos 173 y siguientes de la referida Ley 9/2001 de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, en particular le corresponde junto con la Comunidad de Madrid constituir, mantener y gestionar sus respectivos patrimonios públicos de suelo con la finalidad de crear reservas de suelo para actuaciones públicas y facilitar el cumplimiento de los fines de la ordenación urbanística.

Tercero

El Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid (en adelante el Portal) es una herramienta informática integrada en la web comunidad.madrid, que se encuentra en funcionamiento desde el mes de julio de 2014 y en la que se pueden consultar los datos de las parcelas de titularidad pública disponibles en la Comunidad de Madrid, pertenecientes a la Administración de la Comunidad de Madrid y Entidades Públicas adheridas. El Portal tiene como objetivo ofrecer una información unificada y crítica que responda a las necesidades de los promotores o inversores que estén interesados en la adquisición de suelo público en nuestra Región, en orden a que esta Administración autonómica pueda ofertar una potente base de datos que permita que la Comunidad de Madrid se posicione como una de las primeras opciones de implantación de actividades.

Esta herramienta reúne una gran cantidad de información que anteriormente se encontraba dispersa en los distintos organismos gestores de suelo público, es accesible en el enlace <http://www.comunidad.madrid/inversion/inicia-desarrolla-tu-empresa/portal-suelo> y sus parámetros de búsqueda están diseñados para adecuarse a las necesidades de todos los profesionales, de forma que se pueda llegar de forma fácil y rápida al resultado que se busca.

Cuarto

El Portal cuenta con un servicio de atención especializada a los usuarios interesados que se ejerce de forma presencial, telefónica o mediante el buzón de correo corporativo dgsuelo@madrid.org, todo ello atendido por el equipo técnico del Área de Valoraciones y Patrimonio de la Subdirección General de Suelo de la Dirección General de Suelo, remitiendo para consultas relacionadas con las convocatorias públicas de enajenación, a los distintos órganos gestores participantes, de forma que no interfiere en la disposición de los suelos que se muestran, al constituir únicamente un medio especializado de información inmobiliaria.

Quinto

En este Portal, participa actualmente la Dirección General de Suelo de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid.

Sexto

Con el fin de encontrar una respuesta a las necesidades de suelo y en orden en mantener una colaboración en todas las iniciativas que pudieran demandar, la Comunidad de Madrid ofrece a las Entidades Locales y organismos, empresas y resto de Entidades Públicas de ellas participadas o dependientes, titulares de patrimonio de suelo, la posibilidad, por medio de la adhesión, de integrar su oferta de suelo disponible en el Portal.

De este modo, no solo al incluir el patrimonio de suelo disponible de las Administraciones Locales en el Portal se da mayor publicidad y difusión respecto a la situación de estas parcelas, sino que también las Entidades Locales ubicadas en el territorio de la Comunidad de Madrid pueden participar de las soluciones tecnológicas disponibles que garanticen uno de los fines básicos de este tipo de información, como es el de la máxima cobertura.

En relación con la cooperación interadministrativa, se ha tenido en cuenta el artículo 143 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que hace referencia a dicho principio y establece que la formalización de relaciones de cooperación requerirá la aceptación expresa de las partes, formulada en acuerdos de órganos de cooperación o en convenios.

Séptimo

La Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, en su artículo 112 establece los principios generales que han de regir las relaciones entre las Entidades Locales y la Comunidad de Madrid: respeto a sus respectivas competencias, información recíproca de sus actuaciones respectivas, coordinación, asistencia y colaboración, y lealtad institucional y buena fe. Asimismo, la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, en su artículo 135 establece los principios generales que han de regir en la celebración y formalización de convenios.

Octavo

En base a lo referido anteriormente las partes signatarias están de acuerdo, dentro del ámbito de su respectiva competencia, en la necesidad de impulsar toda la colaboración precisa que permita utilizar cualquier medio electrónico que coadyuve a conseguir la máxima eficacia y eficiencia en la difusión de los suelos disponibles y, en consecuencia, con la finalidad última de satisfacer el interés público que una oferta de suelo conlleva.

Por todo lo expuesto, las partes firmantes suscriben este convenio de colaboración con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

Constituye el objeto del convenio establecer las condiciones y términos generales para el aprovechamiento por parte del Ayuntamiento de Getafe de las funcionalidades del Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid, en orden a que a través del mismo se publicite la información de los suelos públicos disponibles gestionados por dicho Ayuntamiento.

Segunda*Obligaciones del Ayuntamiento de Getafe*

Con carácter general, el Ayuntamiento de Getafe, asume las obligaciones siguientes:

- a. Adherirse, a través del presente convenio, al uso del Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid, como medio de publicidad de los suelos públicos vacantes y sin perjuicio del uso de cualquier otro sistema electrónico municipal que ya venga utilizándose.
- b. Poner a disposición de la Comunidad de Madrid, a través de la Subdirección General de Suelo, todos los datos de suelo disponible que se publicitarán en el Portal conforme a las especificaciones técnicas que se señalen en la Comisión de Seguimiento, todo ello mediante el correspondiente fichero del que se adjuntará su oportuna certificación emitida según inventario.
- c. Mantener actualizado el fichero que se cree a este fin, comunicando a la Subdirección General de Suelo cualquier alta o baja que se produzca en el plazo máximo de diez días desde que se produzca la variación, por medio, igualmente, de la certificación oportuna que se expida al efecto.
- d. Asignar los recursos necesarios para atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publicita en el Portal, en orden a suministrar, en el caso en que fuera preciso, una información especializada que el propio Ayuntamiento, por el principio de celeridad y eficiencia, pudiera gestionar con más precisión y rapidez.

Tercera*Obligaciones y responsabilidad de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior*

Son obligaciones de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior:

- a. Poner a disposición del Ayuntamiento de Getafe el Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid como medio de difusión de sus suelos públicos vacantes.
- b. Garantizar la continuidad de la prestación del servicio del Portal, asegurando la disponibilidad, integridad y tratamiento de protección de datos que fuera preciso, en su caso, todo ello dejando a salvo los casos de interrupción técnica, averías o cualquier otra situación similar que justifique tal interrupción.
- c. Asignar los recursos, humanos y materiales, necesarios para atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publicita en el Portal, mecanizando todos los datos según los ficheros facilitados por el Ayuntamiento.
- d. Atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publicita en el Portal, remitiendo al Ayuntamiento en caso en que fuera precisa una información especializada.

La Comunidad de Madrid no incurrirá en responsabilidad por la posible información no actualizada o errónea difundida, ya que la disponible en el Portal constituye un documento meramente informativo, que no vincula al anunciante, toda vez que no confiere al informado derecho concreto alguno, especialmente en la posterior convocatoria de suelo, ni altera los derechos y obligaciones que recaigan sobre la finca en virtud de la legislación urbanística aplicable en cada momento.

Asimismo, la información relativa a concursos o subastas de Suelo, disponible en el Portal, no constituye el Perfil del Contratante de los Órganos de contratación exigido por la legislación en materia de contratos del sector público en cada caso aplicable.

Cuarta

Régimen económico

La ejecución del presente convenio no generará obligaciones económicas para la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid ni para el Ayuntamiento de Getafe. El impacto económico que supone la gestión de la información facilitada por el Ayuntamiento estará asumida por medios propios de personal de la Comunidad de Madrid.

Quinta

Comisión de Seguimiento

Para la gestión, seguimiento y control del presente convenio y de las especificaciones técnicas exigidas a los ficheros, se constituirá una Comisión de Seguimiento presidida por el Director General de Suelo o persona en quien en su caso delegue de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 9 de septiembre de 2023 de la Dirección General de Suelo, relativa a delegación de presidencia de las Comisiones de Seguimiento de los convenios de colaboración entre la Comunidad de Madrid y los Ayuntamientos para la adhesión de información relativa al patrimonio de suelo disponible en el Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid, y que estará compuesta por dos miembros de la Subdirección General de Suelo y otros dos designados por el Ayuntamiento. La Comisión se reunirá una vez al año siempre que así lo solicite cualquiera de sus miembros.

Esta Comisión es el instrumento acordado por las partes de conformidad con lo previsto en el artículo 49.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y ejercerá sus funciones en atención a lo consignado en los artículos 51.2.c) y 52.3 del citado texto legal.

Las partes firmantes se comprometen a solventar de mutuo acuerdo y en el seno de la Comisión de Seguimiento, cuantas diferencias resulten de la interpretación y cumplimiento de este convenio.

Sexta

Modificación del convenio

El presente convenio se podrá modificar por mutuo acuerdo de las partes.

Séptima

Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, y tendrá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) 1.º y 2.º, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, una duración de cuatro años. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto de cuatro años, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un período de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

Octava

Resolución anticipada

De conformidad con lo establecido en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, son causas de resolución de este convenio, por causa distinta al término de su vigencia, las que seguidamente se expresan:

- El mutuo acuerdo de las partes o denuncia expresa de cualquiera de ellas, el cual, y en este último caso, deberá llevarse a cabo con un preaviso comunicado fehacientemente a la otra parte al menos con tres meses a la fecha de resolución propuesta.

- El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por los firmantes.
- El cese del funcionamiento del Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid.
- Por decisión judicial o cualquier otra causa prevista en la normativa vigente.

La resolución del convenio no dará lugar a indemnización alguna.

Novena

Jurisdicción

Este convenio tiene naturaleza administrativa y se rige por lo dispuesto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio y que no sean resueltas en el seno de la comisión de seguimiento prevista en la cláusula quinta, serán de conocimiento y competencia del Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo.

Décima

Protección de datos de carácter personal

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad 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 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

La Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Getafe se informan recíprocamente de que los datos personales que se recogen en virtud de este convenio, incluidos los datos del personal al servicio de una de las partes a los que la otra pueda tener acceso durante el desarrollo del mismo, serán tratados por la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid o por el Ayuntamiento de Getafe, respectivamente, como responsables del tratamiento, con la única finalidad de gestionar la relación del presente convenio.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por la Comunidad de Madrid serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “Convenios”, cuya finalidad es la tramitación y desarrollo de convenios suscritos por la Consejería con otras Administraciones en el ámbito de la competencia de la Dirección General de Suelo y cuya base legal son los artículos 6.1.c) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento” y 6.1.e) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento” del RGPD.

Los datos de carácter personal no serán comunicados a terceros, salvo cuando se cedan a encargados de tratamiento autorizados o a otros organismos o Administraciones Públicas conforme a lo previsto legalmente.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por el Ayuntamiento de Getafe serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “Convenios”, cuya finalidad es la tramitación y desarrollo de convenios suscritos por el Ayuntamiento de Getafe con otras Administraciones y cuya base legal son los artículos 6.1.c) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento” y 6.1.e) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento” del RGPD.

Los datos de carácter personal no serán comunicados a terceros, salvo cuando se cedan a encargados de tratamiento autorizados o a otros organismos o Administraciones Públicas conforme a lo previsto legalmente.

En ambos casos, la intervención de encargados de tratamiento requerirá el consentimiento de ambas partes y la suscripción del correspondiente acuerdo de encargo conforme a lo previsto en el artículo 28 del RGPD.

Los datos personales se conservarán mientras sean necesarios para la finalidad para la que han sido recabados y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Cada parte será responsable de atender las solicitudes de ejercicio de derechos establecidos en los artículos 15 a 22, ambos inclusive, del RGPD, y las reclamaciones, en su caso, a las mismas, que correspondan a tratamientos en los que ostenten la consideración de responsable del tratamiento, debiendo colaborar entre sí para la adecuada atención y satisfacción de los derechos de los interesados.

Las partes mantendrán la confidencialidad en el tratamiento de todos los datos personales facilitados por cada una de ellas y de la información, de cualquier clase o naturaleza, resultante de la ejecución del presente convenio.

Las partes firmantes están obligadas a implantar medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Madrid, a 29 de octubre de 2024.—El Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, (P. D. 984/2024, de 15 de marzo; BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 72, de 25 de marzo), el Secretario General Técnico, José Ignacio Tejerina Alfaro.—La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Getafe, Sara Hernández Barroso.

(03/17.668/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

6**MADRID****SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO****Sección Octava**

EDICTO

D./Dña. Elena Mercedes Alonso Berrío-Ategortua, letrado/a de la Administración de Justicia de la Sección 8 de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Doy fe: Que en el Procedimiento Ordinario 1042/2022 se ha dictado Sentencia cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

“Que debemos estimar en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Asociación de Empresarios de Establecimientos de Juego y Ocio de Madrid (AEJOMA) y la Asociación Nacional de Empresarios de Salones Recreativos (ANESAR), contra el Decreto 19/2022, de 20 de abril, del Consejo de Gobierno, de planificación de determinados establecimientos de juego en la Comunidad de Madrid y el Acuerdo de 27 de abril de 2022 del Consejo de Gobierno por el que se procede a la corrección de errores, declarando nula la primera frase del párrafo 1 del artículo 8 (En los salones de juego y locales específicos de apuestas no se podrán instalar cajeros automáticos de entidades financieras), el párrafo 2 del mismo artículo 8 y el artículo 10 1 y 2 de su texto”.

Desestimando el resto de las pretensiones contenidas en la demanda, sin hacer expresa imposición al pago de las costas”.

Y para su publicación expido el presente edicto que firmo.

En Madrid, a 28 de octubre de 2024.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/17.815/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

7**MADRID****SALA DE LO SOCIAL****Sección Cuarta**EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. Ana María López-Medel Bascones, letrado/a de la Admón. de Justicia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección n.º 4 de lo Social.

Hago saber: Que en el procedimiento 603/2024 de esta Sección de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. KATIA CUNHA frente a 2000 SPAIN SERVICES & EVENTES SL con intervención del FOGASA sobre Recurso de Suplicación se ha dictado la siguiente resolución:

“Desestimando el Recurso de Suplicación 603/2024, formalizado por la Letrada Dña. CRISTINA DÍAZ VICENTE en nombre y representación de Dña. KATIA CUNHA, contra la sentencia de 30-04-2024 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 13 de Madrid en sus autos número Despidos/Ceses en general 569/2023, seguidos a instancia de Dña. KATIA CUNHA contra 2000 SPAIN SERVICES & EVENTES SL, con intervención del FOGASA, en reclamación por Despido. Confirmando el fallo de la sentencia recurrida. Sin costas”.

Y para que sirva de notificación en legal forma a 2000 SPAIN SERVICES, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de esta Sección, salvo las que revistan la forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a 30 de octubre de 2024.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/17.740/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****8****MADRID NÚMERO 10****EDICTO**

Doña Eva Tardón Silvestre, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de instrucción número 10 de Madrid

Doy fe y testimonio: Que en el juicio sobre delitos leves número 460/2024, entre Mercadona y Juan Sánchez Figueras, por delito leve de hurto, se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

Sentencia número 216 de 2024

La magistrada-juez, doña M. Antonia de Torres Díez-Madroño.—En Madrid, a 21 de mayo de 2024.

Vistos por mí, doña M. Antonia de Torres Díez-Madroño, magistrada-juez de este Juzgado de instrucción número 10 de Madrid, los presentes autos de juicio sobre delito leve número 460/2024, en los que ha sido parte el ministerio fiscal, contra Juan Sánchez Figueras, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente sentencia:

Debo condenar y condeno a Juan Sánchez Figueras como autor de un delito leve de hurto, en grado de tentativa, a la pena de multa de dieciocho días, a razón de 3 euros/día (en total, 54 euros), con nueve días de responsabilidad personal subsidiaria para caso de impago, así como al abono de las costas causadas en esta instancia.

Se alza el depósito de la mercancía sustraída.

Notifíquese la presente resolución a las partes, previniéndoles de que contra la misma podrán interponer, ante este Juzgado, recurso de apelación en el plazo de cinco días, a contar desde el siguiente a su notificación, en escrito autorizado con firma de letrado.

Así, por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—La magistrada-juez.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a Juan Sánchez Figueras, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, expido la presente.

En Madrid, a 25 de octubre de 2024.—La letrada de la Administración de Justicia (firmado).

(03/17.530/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****9****MADRID NÚMERO 13****EDICTO**

Don Daniel Alejandro Ignacio Campos, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de instrucción número 13 de Madrid.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio sobre delitos leves número 1305/2024 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

Condeno a Eleonora Hrustic y a Sarllot Gubic como autoras de un delito leve contra el patrimonio, hurto, del artículo 234.2 del Código Penal, en grado de tentativa, del artículo 16, a la pena de veinte días multa, con una cuota diaria de 4 euros, de conformidad con lo establecido en el fundamento tercero de esta resolución. La parte condenada deberá abonar las costas de este juicio.

Notifíquese la presente resolución al ministerio fiscal y a las partes, instruyéndolas de su derecho a recurrirla en apelación, ante la Ilma. Audiencia Provincial de Madrid, en el término de cinco días, contados a partir del siguiente al de su notificación, quedando durante los mismos los autos a disposición de las partes en esta Secretaría, haciéndoles saber que el recurso deberá ser formalizado ante este Juzgado mediante escrito, durante ese plazo, exponiendo en el mismo los motivos de la apelación, conforme establece el artículo 976 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sin cuyo requisito no se admitirá la misma.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a Eleonora Hrustic y Sarllot Gubic, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, expido la presente.

En Madrid, a 24 de octubre de 2024.—El letrado de la Administración de Justicia (firmado).

(03/17.611/24)

