

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas para los años 2022 a 2026, en la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 1 de febrero de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Acuerdo, integrada por representantes de la empresa y por parte social a través de los representantes legales de los trabajadores; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 28 de febrero de 2024; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,  
Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas para los años 2022 a 2026, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000115011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 29 de febrero de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL AÑOS 2022-2026.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- Ámbito territorial personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Ciudad Real y su provincia y estén contratados por empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo-I del VII Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el Boletín Oficial Estado de fecha 23 de Septiembre de 2.023.

Artículo 2º.- Duración y prórroga.

La duración del presente Convenio será de cinco años contados desde el 1 de Enero de 2022 has-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ta el 31 de Diciembre de 2026. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente a partir de su vencimiento.

Artículo 3º.- Incremento económico.

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

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 5º.- 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 los trabajadores, 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 6º.- Unidad de lo pactado,

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

**CAPÍTULO II.- JORNADA, FIESTAS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS,**

Artículo 7º.- Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del convenio será de 1.736 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de treinta y nueve (39) horas durante toda la vigencia del presente Convenio, repartidas de lunes a viernes y día efectivo, salvo pacto en contrario.

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

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se aplicará el calendario establecido en el convenio provincial para cada año.

Las empresas con oficinas centrales y durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, podrán establecer la jornada continuada de trabajo, previo acuerdo de la empresa y representación de los trabajadores, secciones sindicales, delegados de personal y Comité de Empresa. Para el caso en que se establezca dicha jornada y durante el período de referencia, la jornada será establecida semanalmente.

Las empresas elaborarán de común acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras si no existen dichos representantes, el calendario labo-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ral de la empresa o centro de trabajo (incluirá: horario, jornada, fiestas nacionales, regionales, locales o de Convenio, puentes si se hubieran pactado, etc.).

El presente Convenio Colectivo Provincial, obliga a las partes firmantes de éste, a establecer un calendario laboral, distribuyendo la jornada anual. Dicho calendario operará, siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

**Artículo 8º.- Fiestas.**

Las fiestas se adaptarán al calendario oficial en vigor. Se respetarán igualmente las fiestas locales en donde radique el puesto de trabajo.

En las obras públicas de largo recorrido, como carreteras, vías férreas, etc., las fiestas locales se determinarán de acuerdo con el lugar de residencia de la persona trabajadora. Serán también inhábiles para el trabajo los días 24 y 31 de Diciembre de todos los años de vigencia del presente convenio.

**Artículo 9º.- Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes, retribuyéndose a razón del valor marcado en las tablas salariales anexas, más el "Complemento Antigüedad Consolidado".

Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas, sin que se autorice su compensación económica. El personal que por cualquier causa cese ó sea contratado en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones anuales, calculándose ésta por doceavas partes computándose la fracción como mes completo. Todo lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el texto del VII Convenio General de la Construcción.

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

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

**Artículo 10º.- Permisos y licencias.**

1. La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentar del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

A) Por matrimonio de la persona trabajadora, 19 días naturales contados a partir del anterior a la celebración del mismo. Dicha licencia será de 23 días naturales cuando la persona trabajadora tenga más de 90 días de antigüedad en la empresa. Esta licencia será un derecho de la persona trabajadora a computar desde el primer día de vigencia del contrato aun cuando deberá avisar con 15 días cuanto menos a la fecha de celebración de la boda.

B) 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 cuatro 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

C) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.

D) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales retribuidos.

E) Por asistencia a bodas o bautizos de hijos, nietos y boda de hermanos, un día retribuido referido al de la celebración del acontecimiento.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, acreditándolo suficientemente por parte de la persona trabajadora.

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

H) Por el tiempo necesario para visitar al médico de las Seguridad Social, debiendo acreditarlo suficientemente y debiendo constar en dichos documentos la hora en que ha sido atendido efectivamente. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

I) 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.

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

3. 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

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 III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

#### Artículo 11º.- Efectos retroactivos.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio surtirán efectos a partir del 1 de enero de 2.022 hasta el 31 de Diciembre de 2.026, abonándose los atrasos al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

#### Artículo 12º.- Conceptos retributivos.

La retribución estará compuesta por el salario base del Convenio y las siguientes retribuciones o complementos: Complemento Antigüedad Consolidado - Plus Salarial - Plus Extrasalarial - Gratificaciones Extraordinarias - Paga de Vacaciones- Plan de Pensiones

#### Artículo 13º.- Salario base.

El salario base se devengará 335 días al año, dicho salario base es el que se especifica para cada uno de los niveles salariales, anexo número uno del presente convenio colectivo al presente Convenio.

#### Artículo 14º.- Complemento Antigüedad Consolidado.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto Económico de Antigüedad, publicado en el B.O.E. número 281 de 21 de Noviembre de 1.996, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo para la Provincia de Ciudad Real, acuerdan:

1º.- La abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que con anterioridad al Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción mencionado anteriormente, se venían contemplando y aplicando conforme a lo que estaba estipulado en el anterior Artículo 15 del Convenio Colectivo Provincial.

2º.- Como consecuencia de esta supresión las partes asumen como contrapartida los siguientes compromisos:

A) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de Antigüedad, a la fecha de publicación en el B.O.E. número 281 de 21 de Noviembre de 1.996, sobre la supresión Antigüedad.

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

Al importe anterior así determinado se adicionó 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 a la fecha de publicación del mencionado Acuerdo Nacional, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tuvieron en cuenta los importes que para cada categoría y nivel estaba fijada en el Convenio Colectivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



Artículo 15º.- Plus salarial.

Este plus será igual para todos los niveles y categorías profesionales, siendo su cuantía de 5,35 € para el año 2024 y que está especificado en las tablas salariales anexas. Abonándose este plus por día efectivo de trabajo incluidos los sábados, aunque se pacte jornada de lunes a viernes.

Artículo 16º.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias a razón del salario especificado en las tablas salariales anexas más Antigüedad Consolidada, si procediese. Al personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, computándose las fracciones como medio mes o mes completo, según sean inferiores o superiores a los 15 días respectivamente. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas, obligatoriamente antes del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, salvo en los supuestos de cese de trabajo, que se percibirán en el momento de abonar la liquidación correspondiente.

Dichas gratificaciones se devengarán por día natural de la siguiente forma:

\* Paga de Junio: 1 de Enero a 30 de Junio.

\* Paga de Diciembre: 1 de Julio a 31 de Diciembre.

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

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

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

Artículo 17º.- Plus de nocturnidad.

Las empresas vendrán obligadas a abonar un plus del 25% del salario base por tal concepto, remitiéndose a las partes negociadoras a lo dispuesto en la materia por la legislación vigente.

Artículo 18º.- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.

Por estos conceptos se abonarán igualmente un 25% de bonificación sobre el salario base del convenio, con la misma remisión a las disposiciones vigentes en el artículo anterior. Este plus se abonará en su cuantía total cuando concurren, cualquiera de las tres causas, toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Artículo 19º.- Plus extrasalarial.

Este plus será igual para todos los niveles y categorías profesionales, siendo su cuantía de 3´96 € para el año 2024 y que está especificado en las tablas salariales anexas. Este plus tendrá equivalente tratamiento que el plus salarial, Abonándose por día efectivo de trabajo incluidos los sábados, aunque se pacte jornada de lunes a viernes.

Artículo 20º.- Plus de distancia.

Se considera plus de distancia la cantidad que de acuerdo con este Convenio percibirá la persona

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

trabajadora por recorridos que tengan que hacer, cualquiera que sea el medio utilizado no facilitado por la empresa para acudir al trabajo, siempre que éste se halle fuera del casco urbano de la población de su residencia. Dicho límite será fijado por la alcaldía respectiva, y en caso de duda por la Dirección Provincial de Trabajo. Este plus se percibirá a razón de 0´85 € por kilómetro recorrido de ida y día efectivo de trabajo, no percibiéndose cantidad por los kilómetros de vuelta durante 2024.

En caso de existir servicio público de transporte en los trayectos a recorrer entre la residencia del trabajador al centro laboral o tajo, no se percibirá plus de distancia pero las empresas abonarán el importe íntegro que la persona trabajadora satisfaga por dicho servicio. Este plus no formará parte del salario por lo que se calculará independientemente de este, haciéndose efectivo en los mismos días de pago de los devengos salariales. Si facilitan a su personal medios mecánicos de transporte suficientes y adecuados desde el interior de la población, o desde lugares situados a menos de 2 kilómetros del casco de la misma hasta el centro de trabajo, si el tiempo de espera y transporte fuera habitualmente superior a 1/2 hora, cada uno de los viajes de ida o vuelta, el exceso se computará como jornada o se abonará a prorrata del salario base a elección de la empresa.

Artículo 21º.- Dietas.

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

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

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

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

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

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

Se fija la media dieta:

Para 2024: 15,71 euros

Se fija la dieta completa:

Para 2024: 42,72 euros.

Artículo 22º.- Ropa de trabajo.

Será obligatorio por parte de las empresas afectadas por el presente Convenio la entrega de un buzo cada cuatro meses, o en su defecto 0´64 € por día efectivo de trabajo durante el 2.024, el resto del equipo de seguridad en aquellas actividades que lo requieran, será entregado según necesidades concretas y según lo que establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

desarrollo y demás normativa vigente al efecto, en caso de discrepancias entre la empresa y la persona trabajadora sobre la necesidad o no de dichas prendas, tomará parte el Comité o en su caso el Delegado de Personal que será quien decida en última instancia sobre el asunto en cuestión.

Artículo 23º.- Herramientas.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a, las herramientas de mano necesarias para la realización de los trabajos, en caso contrario, éstas abonarán el desgaste de las mismas a razón de 0,85 por día efectivo de trabajo durante 2.024, siempre que el equipo de herramientas de que disponga la persona trabajadora sea completo y esté en buen uso, según su categoría.

Artículo 24º.- Pago de haberes.

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

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

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

4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2 las percepciones económicas no salariales y los finiquitos, a los que se refieren los artículos 49.3.c) y 99, respectivamente, del presente Convenio, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

**CAPÍTULO IV.- COMPLEMENTOS A LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Artículo 25º.- Ayuda por fallecimiento derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

En los supuestos mencionados, la empresa abonará a los beneficiarios (viuda e hijos) de las personas trabajadoras fallecidas, por tales causas, una ayuda consistente en 64 días de salario base más plus salarial.

Artículo 26º.- Indemnización por muerte e invalidez permanente.

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

a) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 €.

b) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 €.

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

3. Las indemnizaciones pactadas entrarán en vigor a los 20 días de la publicación en el B.O.P de este Convenio Colectivo Provincial.

Artículo 27º.- Baja por enfermedad o accidente.

Por enfermedad común o accidente no laboral a partir del cuarto día de baja y hasta el 25 la empresa abonará la diferencia hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora. En los casos de hospi-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



talización de estas mismas situaciones la empresa abonará el plus salarial desde el día 26 y hasta un máximo de 110 días.

En el supuesto de que la situación de I.T. se derive de accidente laboral se devengarán el 100 por 100 de la base reguladora a partir del primer día y hasta el día 50 de la baja. En tal caso, a partir de 50 días de baja, se abonará el plus salarial aun cuando no concurra hospitalización hasta un máximo de 100 días.

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 que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio Provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

#### CAPÍTULO V.- CESES, LIQUIDACIONES, FINIQUITOS E INDEMNIZACIONES.

##### Artículo 28º.- Ceses.

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

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

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

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

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

##### Artículo 29º.- Liquidación.

Las empresas entregarán a la persona trabajadora por lo menos 48 horas antes del pago, copia de la liquidación por cese, donde se especificarán todas las partidas para que pueda examinarlas y en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las diferencias existentes.

##### Artículo 30º.- Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III del presente Convenio general y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

**Artículo 31º.- Permiso durante el preaviso.**

Durante el preaviso preceptivo en los casos del personal fijo de obra, se autorizará a la persona trabajadora para que en los dos días laborales últimos al contrato, disfrute de cuatro horas de permiso retribuidos por día en su jornada de tarde, con el fin de que puedan buscar nuevo empleo. Estos beneficios alcanzarán igualmente a aquellas personas trabajadoras con contratos temporales.

**Artículo 32º.- 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.

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 la tarjeta profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

**Artículo 33º.- Expediente de Regulación de Empleo por Causas Económicas o Tecnológicas**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento.

**Artículo 34º.- Transmisión de la titularidad de la empresa.**

Cuando se produzca cambio de titularidad de la empresa, la nueva empresa reconocerá expresamente todos los derechos adquiridos (tales como antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.) que cada uno de las personas trabajadoras tuviesen consolidadas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 35º.- Mora de pago en ceses, liquidaciones, finiquitos, e indemnizaciones.

En los supuestos de retrasos por parte de la empresa al efectuar el pago correspondiente a estos conceptos, y cuando se produzca reclamación y posterior resolución de Juzgado de lo Social donde se reconozca el 10% establecido en el RDL. 2/2015 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonará dicho concepto de mora de pago el 15%.

**CAPÍTULO VI.- MEDIDAS DE CREACIÓN DE EMPLEO, CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN.**

Artículo 36º.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de las empresas, se cubrirán a través de los medios, cauces y procedimientos establecidos en las disposiciones de aplicación, realizando la empresa las peticiones que procedan al Servicio Público de Empleo, mediante oferta que reglamentariamente esté establecida. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el VII Convenio General de la Construcción de fecha 23 de Septiembre de 2023.

Artículo 37º.- Fomento del empleo.

Ambas partes acuerdan la conveniencia, a fin de paliar, en lo posible, la grave situación de desempleo que sufre nuestra provincia el aconsejar, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras la no continuación de la contratación a destajos, la supresión en lo posible de las horas extraordinarias, así como la recomendación y colaboración por parte de centrales sindicales de cortar el intruismo y la competencia desleal del sector de la construcción. Así mismo y sin perjuicio de lo anterior, se adoptarán los siguientes criterios:

A) Tanto las horas extraordinarias y destajos que se realicen deberán figurar a todos los efectos como percepciones salariales en la nómina de pago.

B) Las personas trabajadoras tendrán acceso a las liquidaciones de la Seguridad Social para poder comprobar la correcta cotización de sus devengos mensuales por los medios habilitados en la legislación vigente.

Artículo 38º.- Contrato de 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 empresas y personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

Artículo 39º.- Contrato indefinido adscrito a obra.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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

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

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

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

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

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

2. 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.

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

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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.

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

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

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

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

a) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.

b) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

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

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

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

Artículo 40º.- Otras modalidades de contratación.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>



a) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

## 2. Contrato de puesta a disposición.

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

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

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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.

e) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio general. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

f) 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.

g) 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, tendientes 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.

a) 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.

b) 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.

c) 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 forma-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

ción 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

j) 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.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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.

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

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

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

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

a) 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.

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

c) 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.

d) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 32 del presente Convenio.

e) 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.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

g) 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.

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

i) 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.

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



g) 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.

h) 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.

i) 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 40 bis.- Contrato fijo - discontinuo

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del Convenio 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 regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X.

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En el ámbito de este convenio se podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

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

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

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del E.T.

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

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

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

- persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

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

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

Artículo 41º.- Subcontratación.

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 69 del VII Convenio General, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el VII Convenio General.

Artículo 42º.- Contratos de relevo y sustitución por jubilación anticipada.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre empresa y trabajador. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

La empresa se obliga, en caso de petición de la persona trabajadora para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicarlo en el plazo de 30 días a la Comisión Paritaria de este Convenio. Si transcurrido el plazo, no se efectuará dicha comunicación, la Comisión Paritaria, requerirá por escrito a la empresa disponiendo esta de 7 días hábiles desde el acuse de recibo para contestar. El incumplimiento de este requisito (Comunicación a la Comisión Paritaria), permitirá la jubilación de la persona trabajadora conformidad en lo establecido en el primer párrafo de este artículo.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo en el plazo de 7 días, se someterá la cuestión debatida al arbitraje de un tercero, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días.

En lo concerniente en este artículo se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 43º.- Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras y vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de carreteras y vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del VII Convenio General, en el que 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 dicho artículo.

Artículo 44º.- 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.

En situaciones excepcionales determinadas por las condiciones de trabajo, podrán hacerse horas extraordinarias, solamente en circunstancias que tengan carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 1 al día, 10 al mes y 80 al año.

El valor de las horas extraordinarias se aplicará en cada caso según se establece en el anexo I en el presente Convenio, sin perjuicio de que hubieran de incluirse conceptos salariales pactados en cada empresa cotizables en Seguridad Social, y para el descanso las horas extras será de una hora trabajada, dos de descanso. La iniciativa para la realización de las horas extras, corresponderán a la empresa y será de libre aceptación de las personas trabajadoras.

**CAPÍTULO VII.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Artículo 45º.- Fijación y aplicación de las tablas de rendimiento.

Las tablas de rendimiento sólo se aplicarán en aquellos centros de trabajo que tengan comité de empresa o delegados de personal, siempre que la Ley determine la existencia de dichos órganos. Las tablas de rendimiento podrán aplicarse en todos los centros de trabajo siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente. En aquellas empresas o centros de trabajo donde la ley no establezca la posibilidad de elección de representante de los trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, para las

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

discrepancias sobre la aplicación de las tablas de rendimiento, será la Comisión Paritaria establecida en el presente Convenio, la que medie hasta tanto entren en funciones los organismos y arbitraje y comunicación que legalmente se constituyan.

En el supuesto de que dicha Comisión Paritaria de Rendimiento diera remate a la labor específicamente encomendada, se prorrogaría su actuación a los efectos del párrafo anterior hasta la entrada en funciones de dicho organismo.

**Artículo 46º.- Normas de aplicación a las tablas de rendimiento.**

Cuando se decida obtener verificación del funcionamiento de las tablas de rendimiento a que hace referencia el presente Convenio, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora sujeta al plan de verificación, el parte de trabajo en el que figura el nombre de la 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 prueba de conformidad, facilitándose copia de dicho parte. En caso de discrepancia respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimiento, de conformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en que deba realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

2.- De mantenerse la discrepancia, la persona trabajadora podrá ir acompañada de un representante de las personas trabajadoras, si estuviesen en el centro de trabajo 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 y observaciones que consideren oportunas. El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no podrá superar en ningún caso la jornada laboral inmediatamente siguientes. De no plantearse reclamación alguna en este plazo se presumirá la conformidad de la persona trabajadora y por lo consignado en el parte, siempre y cuando tenga copia del mismo.

**Artículo 47º.- Vigencia.**

Las unidades de rendimiento incorporadas al Convenio General se mantendrán en vigor durante el período de vigencia de dicho Convenio, en la fecha de publicación del mismo en el BOE.

**Artículo 48º.- Cómputo, notificación y revisión de las tablas de rendimiento.**

El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable. Las empresas notificarán previamente a los representantes de las personas trabajadoras, y a las personas trabajadoras de cada centro de trabajo con una semana de antelación la puesta en práctica de las tablas de rendimiento. Las unidades publicadas sólo podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones y métodos operativos con que se hayan calculado.

**Artículo 49º.- Inclemencia del tiempo y recuperación de horas no trabajadas.**

1.- En los casos de suspensión por inclemencias del tiempo, las empresas abonarán a sus trabajadores el total de los salarios, correspondientes a las horas perdidas por este motivo. El trabajador vendrá obligado a presentarse en el centro de trabajo a la hora establecida para el comienzo de la tarea,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



salvo indicación expresa del jefe de obra en sentido contrario. El inicio de los trabajos se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por el contrario, una vez iniciada la jornada la decisión de suspenderla corresponde exclusivamente a la empresa. Si se obliga al personal a permanecer más de una hora por jornada en el centro de trabajo, éste estará exento de posterior recuperación de las horas no trabajadas por causa de las condiciones meteorológicas.

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

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

Artículo 50º.- Formación Profesional.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, integrada por cuatro representantes empresariales, dos representantes de FICA-UGT. y dos de CC.OO del Hábitat. Serán funciones de esta comisión:

- a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
- b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:
  - Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
  - Orientación respecto a los colectivos de las personas trabajadoras preferentemente afectados por dichas acciones.
- c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de las personas trabajadoras en ella así lo requieran.
- d) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.
- e) Cuantas otras funciones la propia comisión acuerde atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector en todo el ámbito provincial.

Para aquellas personas trabajadoras que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Estatal para la Formación durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- A) La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.
- B) Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- C) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

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

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

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

G) Los permisos individuales de formación, recogidos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

#### CAPÍTULO VIII.- REPRESENTACIÓN SINDICAL Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

##### Artículo 51º.- Delegados de prevención.

Los centros de trabajo que cuenten con 6 o más personas trabajadoras podrán nombrar los Delegados de Prevención que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les correspondan, para asistir eficaz y responsablemente en los problemas que surjan en esa materia en los centros de trabajo. Las funciones y atribuciones de dichos Delegados de Prevención serán las siguientes:

A) Promover en el centro de trabajo la observancia de las distintas disposiciones vigentes en materia de Salud Laboral, cumplimentándolas y haciéndolas cumplir.

B) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de las personas trabajadora

C) Solicitar la colaboración de los Servicios de Condiciones Laborales de la Delegación Provincial de Empleo o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, para la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los Delegados de Prevención de los informes o planes que pudieran elevar a estos organismos.

D) Las reuniones de los Delegados de Prevención se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo o se retardará en lo posible la entrada en el trabajo en igual tiempo.

E) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de obras o actividades del respectivo centro de trabajo, en materia de Salud Laboral teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de prevención.

F) Los Delegados de Prevención podrán obtener la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que cada caso requiera.

G) Los Delegados de Prevención, llevarán una estadística sumarial de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimiento a las personas trabajadoras resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en el tablón de anuncios. El comité de seguridad estará compuesto por la empresa o quien le represente, que lo presidirá, un técnico cualificado si lo estima conveniente la dirección de la empresa y cinco personas trabajadoras de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en las obras o centros

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

de trabajo. En aquellas empresas cuya plantilla se encuentre comprendida entre 25 y 100 personas trabajadoras, el número de representantes de las personas trabajadoras o Delegados de Prevención, se reunirán al menos una vez al mes, o con la periodicidad necesaria en función de los temas a tratar, en las condiciones establecidas en el apartado d) de este artículo. Las empresas que no alcancen el número de 25 personas trabajadoras será el delegado de personal quien asuma las funciones de vigilancia en materia de Salud Laboral.

H) Se deberá informar al Delegado de Prevención de todas las actuaciones empresariales que afecten al medio ambiente, tanto interno como externo, con respecto a productos utilizados, niveles de ruido, emisión de polvo, etc. Cada tres meses se reunirá la Comisión de Salud Laboral para evaluar el alcance de estas emisiones.

Artículo 52º.- Seguridad y salud en el trabajo.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrada por cuatro representantes empresariales, dos representantes de FICA-U.G.T. y dos de CC.OO del Hábitat.

Serán funciones de esta comisión:

- Recabar de la Delegación Provincial de Empleo y el Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las Comisiones específicas provinciales, o en su defecto, la Comisión Paritaria del Convenio.

- Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental, el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.

- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

Artículo 53º.- Revisión médica.

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:

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

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

3. Los reconocimientos médicos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para la persona trabajadora, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en 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 trabajado-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

ras 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 54º. Legislación Subsidiaria en Salud y Seguridad.

En todo lo no regulado en el presente Convenio en cuanto a Salud y Seguridad en el Trabajo se estará a lo que se establece en lo dispuesto en el VII Convenio General para la Construcción y la normativa en materia Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 55º.- Representación sindical y derechos sindicales.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán a los efectos de realizar sus funciones de representación del siguiente crédito mensual de horas retribuidas.

\* Hasta 250 trabajadores: 26 horas.

\* De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

\* De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

\* De 751 en adelante: 40 horas.

Este crédito horario podrá acumularse en favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El representante deberá poner en conocimiento de la empresa la necesidad de disponer las horas precisas justificando la utilización del tiempo empleado por la central o entidad sindical a que pertenezca. Previa solicitud de las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente, que será indicada en la solicitud y entregada o depositada en la forma referida en la misma.

Durante el tiempo de duración del Convenio, los miembros de la comisión negociadora que asistan a las reuniones no tendrán límite de horas. Así mismo, para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el RDL. 2/2015 y Ley Orgánica 11/85 respectivamente y a lo dispuesto en el VII Convenio General.

**CAPÍTULO IX.- INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS.**

Artículo 56º.- Comisión paritaria del convenio.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial, firmantes del presente Convenio en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Artículo 57º.- Funciones de la Comisión Paritaria:

Son funciones de dicha comisión las siguientes:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- A) Interpretación de la aplicación práctica de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Arbitraje de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, para los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo, sin perjuicio del derecho de las partes de acudir a los organismos competentes.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- D) Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.
- E) Cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor eficacia práctica en la aplicación del Convenio.
- F) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IV del presente Convenio Colectivo y que de forma específica se establece para este supuesto.

E) Cualesquiera otras que le vengan atribuidas por el VII Convenio General.

Artículo 58º.- Legislación subsidiaria.

Los firmantes del presente Convenio, intervienen en representación de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción (APEC), FICA-UGT y CCOO del Hábitat, todos ellos de la provincia de Ciudad Real, aceptan expresamente la totalidad del VII Convenio General del Sector de la Construcción publicado en el B.O.E el 23-09-23 y sus modificaciones posteriores, como materia establecida convencional subsidiaria.

**CLÁUSULAS ADICIONALES.**

Primera.- Inaplicación condiciones de trabajo.

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

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

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

3. Las materias afectadas y las causas para la inaplicación de las condiciones de trabajo, así como el procedimiento establecido para ello, serán los fijados en los artículos 15 a 17 del VII Convenio General.

Segunda.- Cláusulas de incorporación automática.

Todas las mejoras sociales y sindicales que tengan la condición de derecho necesario, y que sean aprobadas por normas de carácter general, quedarán inmediatamente incorporadas al presente Convenio.

Tercera.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.

Cuarta.- Incrementos económicos.

1. Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024.

Dichas actualizaciones se aplicarán sobre las tablas salariales y sobre los conceptos; salario base, Complemento Antigüedad Consolidado, gratificaciones extraordinarias, horas extras, retribución de vacaciones, pluses salariales y extrasalariales.

Quinta.- Plan de Pensiones.

1. De acuerdo con el artículo 56 del VII Convenio General, y tras la formalización a nivel estatal de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción, este Convenio provincial adoptará y aplicará dicho Plan en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del VII Convenio General y 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, este Convenio provincial.

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 al que se refiere el apartado anterior, será la siguiente:

a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

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

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

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

3. Las contribuciones correspondientes al año 2022, y a los meses del año 2023 anteriores a la integración del Plan en el Fondo de Pensiones, se ingresarán en la Entidad Depositaria dentro de los 90 días siguientes a la citada integración y a que se hayan cumplido los trámites y requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

Sexta.- Clasificación profesional.

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales. La clasificación profesional se estructurará en virtud del ANEXO X del VII Convenio General del sector de la construcción.

Séptima.- 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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 con 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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

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. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

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

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

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

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

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

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

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan que cualquier error de transcripción u omisión en el presente convenio colectivo, se comprometen las mismas a subsanarlo a través de la Comisión Paritaria del mismo, una vez detectada cualquiera de las anomalías anteriormente citadas. De igual forma, todo aquello que no se haya incluido en el texto de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del sector de la Construcción, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de septiembre de 2023.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.**

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 Convenio general que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

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

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

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

c) Regulación transitoria.-El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en 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.

Firmas ilegibles.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ANEXO I

La Comisión Negociadora acuerda incrementar las tablas salariales del año 2023, con efectos del 1 de Enero de 2024, en el 2,75% y que serán las vigentes a partir el año 2024, según lo acordado por la comisión negociadora del VII CONVENIO GENERAL.

Niveles y Categorías. AÑO 2024	Salario Base.335 días	Complemento Salarial	Complem. Extrasalarial	30-Vacaciones 30-Verano 30-Navidad	Horas Extras
II. TITULADO SUPERIOR	50,18 €	5,35 €	3,96 €	2.295,23 €	24,97 €
III. TITULADO MEDIO	45,17 €	5,35 €	3,96 €	2.085,40 €	22,65 €
IV.ENCARGADO GENERAL	43,02 €	5,35 €	3,96 €	1.996,19 €	21,71 €
V. JEFE ADMINISTRATIVO	42,05 €	5,35 €	3,96 €	1.955,81 €	21,24 €
VI. ENCARGADO DE OBRA	39,80 €	5,35 €	3,96 €	1.859,97 €	20,21 €
VII. CAPATAZ	37,97 €	5,35 €	3,96 €	1.783,11 €	19,37 €
VIII. OFICIAL DE 1ª	37,88 €	5,35 €	3,96 €	1.782,47 €	19,35 €
IX. OFICIAL DE 2ª	37,50 €	5,35 €	3,96 €	1.741,94 €	19,02 €
X. AYUDANTE	36,79 €	5,35 €	3,96 €	1.718,96 €	18,66 €
XI. PEÓN ESPECIALIZADO	36,22 €	5,35 €	3,96 €	1.698,48 €	18,44 €
XII. PEÓN ORDINARIO	35,63 €	5,35 €	3,96 €	1.679,95 €	18,23 €

ANEXO I

Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas para la provincia de Ciudad Real. Tabla para el año 2024 (valor hora extraordinaria según antigüedad) con incremento del 2,75 %, según lo acordado por la comisión Negociadora del VII Convenio General.

Tabla Antigüedad 2024	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
II. TITULADO SUPERIOR	26,10 €	24,71 €	26,10 €	27,53 €	29,00 €	30,44 €	32,00 €	33,34 €	34,79 €
III. TITULADO MEDIO	22,59 €	23,61 €	24,96 €	26,25 €	27,63 €	29,11 €	30,49 €	31,84 €	32,59 €
IV. ENCARGADO GENERAL	22,14 €	23,10 €	24,33 €	25,83 €	27,14 €	28,52 €	29,89 €	31,90 €	32,55 €
V. JEFE ADMINISTRATIVO	21,05 €	21,99 €	23,26 €	24,51 €	25,85 €	28,28 €	28,38 €	29,56 €	30,60 €
VI. ENCARGADO DE OBRA	20,18 €	21,05 €	22,26 €	23,45 €	24,74 €	25,91 €	25,96 €	28,38 €	29,59 €
VII. CAPATAZ	20,14 €	21,03 €	22,04 €	23,45 €	24,70 €	25,90 €	27,11 €	28,36 €	29,55 €
VIII. OFICIAL DE 1ª	19,77 €	20,64 €	21,84 €	23,06 €	24,22 €	25,40 €	26,53 €	27,79 €	28,95 €
IX. OFICIAL DE 2ª	19,43 €	20,29 €	21,47 €	22,59 €	23,83 €	24,96 €	26,10 €	27,32 €	28,43 €
X. AYUDANTE	19,20 €	20,11 €	21,21 €	22,33 €	23,48 €	24,70 €	25,82 €	27,19 €	28,09 €
XI. PEÓN ESPECIALIZADO	18,97 €	19,78 €	20,94 €	22,09 €	23,22 €	24,36 €	25,68 €	26,68 €	27,81 €
XII. PEÓN ORDINARIO	17,62 €	18,37 €	19,45 €	20,51 €	21,56 €	22,63 €	23,85 €	24,77 €	25,82 €

Otros conceptos que se abonaran conforme recoge el convenio colectivo para 2024: Media dieta 2024: 15,71 €

Dieta Completa 2024: 42,72 € Ropa de trabajo: 0,64 €/día Herramienta: 0,85 €/día

Plus Distancia: 0,85 €/Km

ANEXO I

En aplicación del art. 50 del VII CGSC se determina la Remuneración Bruta Anual para la provincia de Ciudad Real según recoge dicho artículo:

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

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

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

Siendo:

R.A. = Remuneración Anual.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>





S.B. = Salario Base.

P.S. = Pluses salariales.

P.E. = Pluses extrasalariales.

P.J. = Paga de junio.

P.N. = Paga de Navidad.

Como días efectivos de trabajo se toman 273 para esta fórmula.

<i>REMUNERACIÓN Bruta Anual CR 2024</i>	
II Titulado Superior	26.190,05 €
III Titulado Medio	23.883,72 €
IV Encargado General	22.897,33 €
V Jefe Administrativo	22.446,84 €
VI Encargado de Obra	21.403,29 €
VII Capataz	20.562,55 €
VIII Oficial de 1ª	20.538,15 €
IX Oficial de 2ª	20.285,60 €
X Ayudante	19.977,06 €
XI Peón Especializado	19.720,97 €
XII peón Ordinario	19.470,81 €

Las cantidades expresadas en estas tablas son consideradas correctas salvo error tipográfico o matemático.

#### ANEXO II

Las partes acuerdan la adhesión al Plan de Pensiones al que se refiere el artículo 56, apartado 2, del Convenio General de la Construcción de fecha 18 de marzo de 2022, 13 de junio de 2022 y 3 de julio de 2023, publicados finalmente en el BOE de 17 de mayo, 5 de agosto de 2022 y 23 de septiembre de 2023 respectivamente.

La contribución empresarial para 2024, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero del VII Convenio General será siguiente:

NIVEL	ANUAL	MENSUAL
II	303,98 €	25,33 €
III	277,71 €	23,10 €
IV	265,76 €	22,15 €
V	260,54 €	21,71 €
VI	248,42 €	20,70 €
VII	238,66 €	19,89 €
VIII	238,38 €	19,87 €
IX	235,45€	19,62 €
X	231,87 €	19,32 €
XI	228,90 €	19,07 €
XII	225,99 €	18,83 €

Aplicable a partir del 1 enero de 2024.

Calculado de la siguiente forma: Sobre la base de las tablas 2021 el 1% y el 0,25 sobre las tablas del 2023.

1.- CÁLCULO ANUAL : (SBX335) +(PSX217) + (EXT JUNIO + EXT DIC +VACACIONES).

2.-CÁLCULO MENSUAL: Plan Pensiones anual entre 12 meses.

#### Anuncio número 727

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>