

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

**Oficina Territorial de Trabajo**

*Convenios Colectivos*

*Expte.: 1787*

**RESOLUCIÓN DE 3 DE SEPTIEMBRE DE 2007, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (AÑOS 2007 A 2011)**

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para la Construcción y Obras Públicas (Años 2007 a 2011) (Código 4700115), suscrito el día 9 de agosto de 2007, de una parte, por la Asociación Vallisoletana de Empresarios (AVECO) y, de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), con fecha de entrada en este Organismo el día 14 de agosto de 2007, y completada la documentación el día 20 de agosto de 2007, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

**ACUERDA**

**PRIMERO.-** Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**TERCERO.-** Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 3 de septiembre de 2007.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE VALLADOLID 2007-2011**

**CAPÍTULO I. ÁMBITO VIGENCIA Y ESTRUCTURA**

- Artículo 1.- Ámbito Subjetivo.
- Artículo 2.- Ámbito Temporal.
- Artículo 3.- Vinculación de la totalidad.
- Artículo 4.- Absorción y Compensación.
- Artículo 5.- Garantía personal.
- Artículo 6.- Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.
- Artículo 7.- Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.

**CAPÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

- Artículo 8.- Contratación.
- Artículo 9.- Contrato fijo de plantilla.
- Artículo 10.- Contrato fijo de obra.
- Artículo 11.- Otras modalidades de contratación.
- Artículo 12.- Contratas y subcontratas.
- Artículo 13.- Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas.
- Artículo 14.- Períodos de Prueba.
- Artículo 15.- Ceses.
- Artículo 16.- Excedencias.

**CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO**

- Artículo 17.- Jornada Laboral.
- Artículo 18.- Horas extraordinarias.
- Artículo 19.- Vacaciones.

**CAPÍTULO IV. PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

- Artículo 20.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.
- Artículo 21.- Condiciones económicas.
- Artículo 22.- Cláusula de garantía salarial.
- Artículo 23.- Salario Base.
- Artículo 24.- Plus de Asistencia y Actividad.
- Artículo 25.- Tablas de rendimiento.
- Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 27.- Plus extrasalarial de transporte.
- Artículo 28.- Plus de distancia.
- Artículo 29.- Desgaste de herramienta. Artículo 30.- Dietas.

**CAPÍTULO V. PRESTACIONES VARIAS**

- Artículo 31.- Indemnizaciones.
- Artículo 32.- Jubilación.
- Artículo 33.- Incapacidad Temporal.

**CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

- Artículo 34.- Comités de Salud Laboral.
- Artículo 35.- Comisión de vigilancia de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Artículo 36.- Ropa de trabajo.

**CAPÍTULO VII.**

- Artículo 37.- Garantía de los representantes de los trabajadores y responsabilidad de los Sindicatos.
- Artículo 38.- Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.
- Artículo 39.- Tablón de anuncios.

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

- PRIMERA.- Cláusula de descuelgue.
- SEGUNDA.- Repercusión en Precios.
- TERCERA.- Normas supletorias.
- CUARTA.-
- QUINTA.-
- SEXTA.-
- SÉPTIMA.-
- ANEXOS

**ANEXO I.- MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA**

**ANEXO II.- NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS.**

**ANEXO III.- RECIBO DE FINIQUITO.**

**ANEXO IV.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

**ANEXO V.- CALENDARIO LABORAL.- Se adjunta ANEXO VI.- TABLAS SALARIALES.- Se adjunta**

**ANEXO VII.- TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se adjunta**

**ANEXO VIII.- TABLAS DE RENDIMIENTO**

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE VALLADOLID Y PROVINCIA**

**CAPITULO I.- ÁMBITOS, VIGENCIA Y ESTRUCTURA**

**Artículo 1.- Ámbito Subjetivo**

El presente Convenio Provincial de Trabajo será de aplicación a todo el personal que prestando sus servicios en los centros de trabajo ya establecidos o que se establezcan en Valladolid y su Provincia, esté contratado o se contrate durante el período de vigencia por las Empresas cuyas actividades se determinan en el artículo 3 (y anexo I) del Convenio Colectivo General del Sector de Construcción suscrito el día 22 de Junio de 2007, así como Inmobiliarias no constructoras y cooperativas de viviendas sin ánimo de lucro.

**Artículo 2.- Ámbito Temporal**

La vigencia del presente Convenio será de CINCO AÑOS, dentro del período comprendido entre el 1 de Enero de 2007 y 31 de Diciembre de 2011.

### Artículo 3.- Vinculación de la totalidad

Las cláusulas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo o parcialmente.

### Artículo 4.- Absorción y Compensación

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de este convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

### Artículo 5.- Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que superen lo pactado en el presente Convenio.

### Artículo 6.- Comisión Mixta de Interpretación del Convenio

Se constituye una Comisión de Interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión designe, por lo menos, con seis votos favorables.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designados por las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresarios, de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del presente Convenio como titulares o como suplentes, así como de los asesores que ambas partes designen, interviniendo con voz pero sin voto.

Será Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la parte social y otra en los representantes de la parte empresarial.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo.

### Artículo 7.- Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación

*Sus funciones serán las siguientes:*

Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción administrativa y laboral, en la forma y con el alcance regulados en los textos legales vigentes.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Dicha Comisión se reunirá cada vez que lo solicite cualquiera de las partes.

En cada momento se aplicará la normativa vigente en materia de contratación colectiva.

## CAPITULO II.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

### Artículo 8.- Contratación

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

### Artículo 9.- Contrato fijo de plantilla

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores 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 10.- Contrato fijo de obra

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo I y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Mixta de Interpretación, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Mixta de Interpretación, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

### Artículo 11.- Otras modalidades de contratación

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de ca-

rácter 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.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales de este convenio.

4. El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

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

b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

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

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años para los colectivos a los que se refiere la letra d) de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

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

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

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

1er año: 60 por 100

2º año: 70 por 100

3er año: 85 por 100

*Colectivos de las letras d) de este artículo*

1er año: 95 por 100

2º año: 100 por 100

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

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que se establecen en el presente Convenio, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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

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

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

**Artículo 12.- Contratas y subcontratas**

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

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 31 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

### **Artículo 13.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del convenio General del Sector de la Construcción.

### **Artículo 14.- Períodos 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 el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

### **Artículo 15.- Ceses**

Se establece un preaviso de cese de quince días naturales, como mínimo. Este preaviso obliga tanto a empresa como a trabajadores y deberá ser formalizado por escrito. Al trabajador que cese incumpliendo este requisito se le descontará de su liquidación reglamentaria la cantidad equivalente al 50 por ciento del salario de los quince días de preaviso o la parte proporcional que correspondiera.

Igualmente, la empresa que cesa al trabajador incumpliendo este preaviso, en los casos que proceda, estará obligada a indemnizarle con la cantidad equivalente al salario de los 15 días de preaviso o la parte proporcional correspondiente.

Se entregará una copia simple del recibo de finiquito al trabajador para que consulte con la persona o entidad que estime oportuno acerca de la validez del mismo.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá de ser conforme al modelo que figura en el Anexo III de este Convenio y con los requisitos establecidos a continuación:

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según el modelo editado por la Confederación Nacional de la Construcción -CNC-.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Construcción y Afines -AVECO-, tendrá validez únicamente dentro de los quince días siguientes a la fecha en que fue expedido. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

### **Artículo 16.- Excedencias**

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso

de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

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

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

## **CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 17.- Jornada Laboral**

La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes. En caso de necesidad, debidamente justificada, podrán realizarse trabajos en la jornada del sábado de 8 a 14 horas, para atender cualquier situación laboral y precisa. Este tiempo de ocupación, que tendrá la consideración de jornada completa, será compensado con descanso en las fechas posteriores o días de vacaciones.

Para el primer año de vigencia del Convenio y en función de las fiestas legales (nacionales y locales), en cómputo anual, esta jornada supone el total de 1746 horas de trabajo efectivo, repartidas según calendario anexo al presente Convenio que, en todo caso, tiene carácter indicativo, pudiendo pactarse por Empresa y trabajadores el calendario que estimen oportuno en las condiciones que se establecen en el art. 64.4 del Convenio General del Sector de la Construcción.

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo, durante el resto de período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 2008 .....	1.746 horas
Año 2009 .....	1.738 horas
Año 2010 .....	1.738 horas
Año 2011 .....	1.738 horas

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada laboral la interrupción de los quince minutos de descanso que se disfrutarán dentro de la jornada de mañana entre las nueve y las once horas.

Con objeto de adecuar la jornada laboral a la luz natural, durante los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero, el descanso de mediodía será de una hora, salvo pacto en contrario.

El calendario laboral que se adjunta podrá ser objeto de modificación si la autoridad laboral cambia alguna de las fiestas que en el mismo se señalan.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, para el propio centro de trabajo.

#### **Artículo 18.- Horas extraordinarias**

Con independencia de los límites establecidos en el art. 60.2 del Convenio General del Sector, las partes, a fin de tender a mantener, o en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles son los que se determinen en la tabla anexa al presente Convenio.

#### **Artículo 19.- Vacaciones**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós 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 jueves ni viernes.

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

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

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

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

### **CAPITULO IV.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 20.- Conceptos retributivos e indemnizatorios**

Se aplicarán los artículos 43, 44, 45, 46 y 47 del Convenio General del Sector de la Construcción, sin perjuicio de las normas específicas del presente Convenio.

#### **Artículo 21.- Condiciones económicas.**

Para el período de vigencia del Convenio comprendido entre el 1 de Enero de 2007 y el 31 de Diciembre de 2007, se acompañan tablas salariales anexas, resultantes del incremento del 3,5 por ciento en los conceptos en ellas contempladas sobre las tablas vigentes a 31-12-2006, una vez aplicada la cláusula de garantía establecida para dicho año, así como lo relativo a la aplicación de la remuneración bruta anual que establece el art. 46 del Convenio General del Sector de la Construcción, en los niveles que se vean afectados por la misma y en las condiciones que se establecen en la Disposición Transitoria Tercera del citado Convenio General, en cuanto al plazo de aplicación de dicha retribución mínima.

Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, se aplicará un 1,5 por 100 de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 44.2.b del Convenio General del Sector de la Construcción, el plus extrasalarial fijado será de hasta el 5 por ciento de la masa salarial bruta.

#### **Artículo 22.- Cláusula de garantía salarial.**

Para todos los años de vigencia del Convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos previstos en el párrafo segundo del artículo anterior.

Las diferencias salariales que pudieran resultar de la aplicación de esta cláusula en cada uno de los años de vigencia del convenio, serán abonadas por las empresas juntamente con los salarios en el mes de la publicación en el BOP, de las nuevas tablas salariales, o en la mensualidad siguiente si dicha publicación fuera posterior al día 20 de dicho mes.

#### **Artículo 23.- Salario Base**

El salario base, se devengará todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel se establecen en las tablas anexas al presente Convenio.

#### **Artículo 24.- Plus de Asistencia y Actividad**

El complemento denominado "plus de asistencia y actividad", se devengará en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas a este Convenio, por cada día efectivamente trabajado en jornada normal y, con el rendimiento a que se refiere el artículo 25 del presente Convenio.

Independientemente de la falta de rendimiento que comportará la pérdida de este plus, se establece sobre el mismo, por las faltas injustificadas de asistencia y puntualidad, la siguiente penalización:

- Por cada falta de asistencia al mes se perderá la cantidad que resulte de multiplicar por dos el importe diario de este plus, hasta un máximo de tres faltas al mes. Si las faltas son más de tres se perderá el triple del citado importe.

- Por cada dos faltas de puntualidad sin alcanzar los treinta minutos de duración, se perderá la mitad del importe diario de este plus. Si la duración simple o acumulada alcanza o supera los treinta minutos se perderá el importe diario de dicho plus por cada treinta minutos o fracción, en su caso, de retraso.

#### Artículo 25.- Tablas de rendimiento

Las tablas de rendimiento aplicables al sector afectado por este Convenio Colectivo serán las mismas que figuraban en el Convenio Colectivo anterior, sin haberse modificado ninguno de sus componentes. Dichas tablas de rendimiento pasan a formar parte inseparable del presente Convenio al cual quedan unidas como anexo.

#### Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determina, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla salarial anexa al convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. 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.

5. 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 27.- Plus extrasalarial de transporte

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, y cualesquiera que sea la distancia a recorrer, se establece el plus extrasalarial de transporte, el cual se devengará por cada día que se acude efectivamente al trabajo, en la cuantía que para todos los grupos y categorías se determinan en las tablas anexas al presente Convenio.

#### Artículo 28.- Plus de distancia.

En el caso de que un trabajador tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo a otro que considere la empresa, percibirá la cantidad 0,19 euros por kilómetro en el caso de utilización de transporte propio o público. Esta cuantía se actualizará automáticamente ajustándose la misma en todo momento a la que a tales efectos se establezca como mínimo exento en el IRPF.

#### Artículo 29.- Desgaste de herramienta.

A los Oficiales de 1ª y 2ª de oficio, que aporten su herramienta, y por día efectivamente trabajado, se les abonará un plus extrasalarial de 0,75 euros para los dos primeros años de vigencia del presente Convenio y de 0,80 euros para los tres años siguientes.

#### Artículo 30.- Dietas.

Se establece una dieta para todas las categorías de 32,00 euros diarios para los dos primeros años de vigencia del Convenio, y de 34,00 euros para los tres años siguientes. Una media dieta de 11,00 euros diarios para los dos primeros años de vigencia del Convenio y de 12,00 euros diarios para los tres años siguientes.

Para el devengo de las dietas se estará a lo dispuesto en el artº. 76.2 del Convenio General del Sector de la Construcción.

### CAPITULO V.- PRESTACIONES VARIAS

#### Artículo 31.- Indemnizaciones.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

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

En el año 2007 ..... 43.000 euros

En el año 2008 ..... 44.000 euros

En el año 2009 ..... 45.000 euros

En el año 2010 ..... 46.000 euros

En el año 2011 ..... 47.000 euros

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

En el año 2007 ..... 25.000 euros

En el año 2008 ..... 25.000 euros

En el año 2009 ..... 26.000 euros

En el año 2010 ..... 27.000 euros

En el año 2011 ..... 28.000 euros

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 del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

5. Las cuantías económicas fijadas en el presente artículo, estarán vigentes a partir de los 30 días siguientes al de la publicación de este Convenio Colectivo en el B.O.P. de Valladolid.

#### Artículo 32.- Jubilación

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 10, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 11 del presente Convenio.

3. Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al Convenio General del Sector de la Construcción en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualifica-

ción profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

4. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 33.- Incapacidad Temporal.**

Las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por accidente de trabajo o enfermedad profesional serán complementadas por las empresas con un complemento extrasalarial que, sumado a dichas prestaciones reglamentarias, garantice al trabajador 950,00 EUROS/BRUTOS/MES, para los dos primeros años de vigencia del Convenio, y 1.000,00 EUROS/BRUTOS/MES para los tres años restantes (o la parte proporcional a los días del mes en que permanezca en esa situación) a partir del primer día de la baja y durante un máximo de 150 días. Los aspectos económicos de este Convenio no reflejados en las tablas salariales, entrarán en vigor a partir de los 30 días siguientes de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común y accidente no laboral y sólo para los casos en que sea necesaria hospitalización, las empresas abonarán un complemento extrasalarial que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice al trabajador el cien por cien del salario base de este Convenio y el plus de actividad (más la antigüedad para los trabajadores que tengan este complemento consolidado) durante el tiempo que dure la hospitalización y los 60 días siguientes a la misma, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

### **CAPITULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 34.- Comités de Salud Laboral**

1.- Los centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores constituirán un Comité de Salud Laboral para asistir eficaz y responsablemente al jefe del mismo en estas materias. En los centros de trabajo que no tuvieren 50 trabajadores se elegirá por estos un vigilante de seguridad que asumirá las funciones del Comité.

En todos los centros de trabajo a este Convenio serán de obligado cumplimiento, en esta materia, las disposiciones legales vigentes.

2.- Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

Promover en el centro de trabajo la observancia de las proposiciones vigentes en materia de salud laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

Estudiar y proponer, a instancia de los trabajadores, las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Salud Laboral o Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individuales y colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Salud Laboral de los informes o planes que pudieran elevar estos Organismos.

El Comité de Salud Laboral podrá proponer, previo acuerdo con la Dirección Técnica de la obra, la paralización de una unidad de obra o de tajo en el sólo supuesto de riesgo de las personas o cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de los servicios técnicos de seguridad de la Empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que en cada caso requieran.

El Comité de Salud Laboral llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores 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 tablones de anuncios.

#### **Artículo 35.- Comisión de vigilancia de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

Se constituye una Comisión de vigilancia de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales integrada por cuatro miembros, dos designados por la representación empresarial y dos por la parte sindical, uno por UGT y otro por CC.OO., la cual en coordinación con la Comisión Territorial de Castilla y León de la Fundación Laboral de la Construcción tendrá las siguientes actuaciones:

UNO.- Coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector.

DOS.- Promover mejoras en materia y fomentar campañas de prevención.

TRES.- Gestionar el desarrollo de estas funciones.

#### **Artículo 36.- Ropa de trabajo.**

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio, sin que en los mismos figure nombre o anagrama alguno y, sólo a efectos de identificación, se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo. El primero se entregará como máximo a los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios y se repondrá a los seis meses de la entrega anterior y así sucesivamente cada seis meses.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados según los trabajos a realizar, cuidando de su conservación y reposición de forma que puedan asegurar en todo momento la eficacia de los mismos. Las empresas facilitarán a los trabajadores de obra, una vez al año y en el periodo comprendido entre los meses de octubre a marzo, una prenda de abrigo (anorak o similar).

### **CAPITULO VII.-**

#### **Artículo 37.- Garantía de los representantes de los trabajadores y responsabilidad de los Sindicatos.**

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

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los periodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 38.- Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la Empresa de, al menos, tres meses.

**Artículo 39.- Tablón de anuncios**

En todos los centros de trabajo donde existan representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa, será obligatorio la existencia de un tablón de anuncios para que éstos puedan fijar comunicaciones e información de tipo laboral, previamente se dará conocimiento a la Dirección de la Empresa de todo lo publicado.

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

**PRIMERA.- Cláusula de descuelgue.-** Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretenda el descuelgue.

En estos casos la empresa y los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa, o, en su defecto, los propios trabajadores, acordarán el aumento de salarios que proceda. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, los propios trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

Los acuerdos alcanzados se notificarán por las partes intervinientes a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

**SEGUNDA.- Repercusión en Precios.-** La aplicación de las mejoras económicas que implique el presente Convenio Colectivo comportará repercusión en los precios de los servicios y suministros incluidos dentro del ámbito de su aplicación, así como en todos los contratos de obras con los Organismos de la Administración Pública (estatales, paraestatales, autonómicos y locales) y con los particulares.

Dicha repercusión será la correspondiente al incremento global de los conceptos retributivos que este Convenio represente, respecto de la situación anterior del Convenio.

**TERCERA.- Normas supletorias.-** Será norma supletoria el Convenio General del Sector de la Construcción, suscrito en Madrid el día 22 de Junio de 2007.

**CUARTA.-** El total de las retribuciones percibidas por el trabajador, por todos los conceptos, habrá de figurar obligatoriamente en el recibo de pago de salarios.

**QUINTA.-** Las tablas de retribuciones y de horas extraordinarias, así como los niveles que según categorías provisionales se incorporan como anexos a este Convenio, forman parte inseparable del mismo y tienen fuerza de obligar en cada actividad.

**SIXTA.-**

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

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

**SÉPTIMA.-** Los aspectos económicos de este Convenio no reflejados en las tablas salariales, entrarán en vigor a partir de los 30 días de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**ANEXOS****ANEXO I.- MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA**

EMPRESA.....  
 TRABAJADOR.....  
 CATEGORÍA.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 10 de este Convenio, de común acuerdo con la empresa ..... el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo" ..... a partir del día .....de.....de 200..

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en Valladolid a .....de.....de 200..

El trabajador.

La Empresa.

**ANEXO II.- NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS**

La empresa ....., con domicilio en ....., CIF ó NIF ..... y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social ....., notifica a la empresa ..... domiciliada en ..... y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valladolid , que con fecha ..... ha subcontratado los trabajos de ..... en la obra de ..... sita en ....., con la empresa ..... domiciliada en ..... con CIF ó NIF ..... y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social ....., en la que, la últimamente citada empresa , tiene previsto emplear un numero aproximado de ..... trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de .....

....., a.....de.....de.....

FIRMA Y SELLO

Fdo.: .....

DNI.: .....

Por triplicado

**ANEXO III.- RECIBO DE FINIQUITO**

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

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

En ..... de ..... de 2....

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la Empresa o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SI o NO

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

Fecha de expedición .....

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente.

**ANEXO VI.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA****CLASIFICACIÓN POR NIVELES Y CATEGORÍAS**

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 24, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los predecesores Convenios Generales del Sector:

Nivel I -	Personal Directivo
Nivel II -	Personal Titulado Superior
Nivel III -	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.
Nivel IV -	Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.
Nivel V -	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras.
Nivel VI -	Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.
Nivel VII -	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
Nivel VIII -	Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

Nivel IX -	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de Oficio.
Nivel X -	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.
Nivel XI -	Especialistas de 2ª, Peón Especializado.
Nivel XII -	Peón Ordinario, Limpiador/a.
Nivel XIII -	Botones y Pinches de 16 a 18 años.
Nivel XIV -	Trabajadores en formación.

ANEXO V.- CALENDARIO LABORAL.- Se adjunta.

ANEXO VI.- TABLAS SALARIALES.- Se adjunta.

ANEXO VII.- TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se adjunta.

ANEXO VIII.- TABLAS DE RENDIMIENTO.- Se remite expresamente a las publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 19 de Junio de 1990 y que conforme al art. 25 del presente Convenio continúa en vigor su aplicación y forma parte inseparable del mismo.

CALENDARIO LABORAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS 2007 PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID												
DIAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	FN	8	8	D	FN	8	D	8	S	8	FN	S
2	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	NL	D
3	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
4	8	D	D	8	8	8	8	8	8	8	D	8
5	NL	8	8	FN	S	8	8	D	8	8	8	8
6	FN	8	8	FN	D	8	8	8	8	S	8	FN
7	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	NL
8	8	8	8	D	8	8	D	8	*FL	8	8	FN
9	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
10	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
11	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
12	8	8	8	8	S	8	8	D	8	FN	8	8
13	S	8	8	8	D	8	8	8	*NL	S	8	8
14	D	8	8	S	*FL	8	S	8	*NL	D	8	8
15	8	8	8	D	8	8	D	FN	S	8	8	S
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
17	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
18	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
19	8	NL	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
20	S	NL	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
21	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	S
22	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
23	8	8	8	FR	8	S	8	8	D	8	8	D
24	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	NL
25	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN
26	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
27	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
28	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	S
29	8	-	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
30	8	-	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D
31	8	-	S	-	8	-	8	8	-	8	-	NL
DÍAS/M	21	18	22	17	21	21	22	22	18	22	20	16
HORAS/M	168	144	176	136	168	168	176	176	144	176	160	122

Total horas : 1.914  
H. Vacaciones : 168 (21 días laborables)  
(Equivalentes a 21 días de trabajo)  
H. Anuales : 1.746

S = Sábado  
D = Domingo  
FN = Fiesta Nacional

\* FL = Fiesta Local en Valladolid Capital  
NL = No laborable  
\* NL = No laborable para Valladolid capital  
FR = DIA DE VILLALAR

Con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 72 del Convenio General del Sector de fecha 12 de junio de 2002 (Publicado en BOE de 10 de agosto de 2002) y respecto a la jornada anual para el año 2007 ( 1.746 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios:

1) Además de las doce fiestas nacionales y autonómicas, serán días no laborables, exclusivamente para el año 2007 y con objeto de adaptar la jornada de trabajo en cómputo anual a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, equivalente a 1.746 horas de trabajo, los días 5 de enero; 19 y 20 de febrero; 30 de abril; 2 de noviembre; 7, 24 y 31 de diciembre.

2) La jornada laboral de los días 21 y 28 de diciembre, será de 5 horas.

3) \*Para el caso de Valladolid capital, los días 14 de mayo y 8 de septiembre, tendrán la consideración de fiestas locales y no serán laborables los días 13 y 14 de septiembre pudiéndose tomar todos estos días como referencia para el resto de las localidades de la provincia, a los efectos del cómputo de la jornada laboral anual de 1.746 horas.

4) Para el resto de los municipios de la provincia que no hubieran optado por la opción anterior, cuando alguna de sus fiestas locales coincida con un día No Laborable de Convenio, se pactará la fecha de su disfrute, de acuerdo con los usos y costumbres de lugar, añadiéndose asimismo a cualquiera de ellas, un día más No Laborable a los efectos de no exceder la jornada laboral en cómputo anual, de 1.746 horas.

Este calendario se incorporará en su día al convenio colectivo provincial de Valladolid del Sector de la Construcción y Obras Públicas, cuando se firme.

ANEXO VII.- TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVELES	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011
6	10,00 euros	10,00 euros	11,00 euros	11,00 euros	11,00 euros
7	10,00 euros	10,00 euros	11,00 euros	11,00 euros	11,00 euros
8	10,00 euros	10,00 euros	11,00 euros	11,00 euros	11,00 euros
9	10,00 euros	10,00 euros	11,00 euros	11,00 euros	11,00 euros
10	9,00 euros	9,00 euros	9,50 euros	9,50 euros	9,50 euros
11	9,00 euros	9,00 euros	9,50 euros	9,50 euros	9,50 euros
12	9,00 euros	9,00 euros	9,50 euros	9,50 euros	9,50 euros

ANEXO VI

TABLAS SALARIALES CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y O.P. DE VALLADOLID

MENSUAL TRABAJADA					DE PERIODICIDAD ANUAL			
NIVELES	CONCEPTOS	PLUS			GRATIFICACIONES			
		SALARIO BASE 11 MESES	ACTIVIDAD 11 MESES	PLUS EXTRASALARIAL 11 MESES	VACACIONES	JULIO	NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
III	MENSUAL	723,26 euros	266,60 euros	63,52 euros	995,12 euros	995,12 euros	995,12 euros	14.572,56 euros
IV	MENSUAL	714,64 euros	266,60 euros	63,52 euros	993,80 euros	993,80 euros	993,80 euros	14.473,78 euros
V	MENSUAL	706,06 euros	266,60 euros	63,52 euros	991,76 euros	991,76 euros	991,76 euros	14.373,29 euros
VI	MENSUAL	700,46 euros	266,60 euros	63,52 euros	980,28 euros	980,28 euros	980,28 euros	14.277,26 euros
VII	MENSUAL	693,15 euros	266,60 euros	63,52 euros	976,67 euros	976,67 euros	976,67 euros	14.186,04 euros
VIII	MENSUAL	684,16 euros	266,60 euros	63,52 euros	974,82 euros	974,82 euros	974,82 euros	14.079,97 euros
IX	MENSUAL	678,84 euros	266,60 euros	63,52 euros	963,23 euros	963,23 euros	963,23 euros	13.988,27 euros
X	MENSUAL	673,67 euros	266,60 euros	63,52 euros	948,95 euros	948,95 euros	948,95 euros	13.888,46 euros

MENSUAL TRABAJADA					DE PERIODICIDAD ANUAL			
NIVELES	CONCEPTOS	PLUS			GRATIFICACIONES			
		SALARIO BASE 335 DÍAS	ACTIVIDAD 219 DÍAS	PLUS EXTRASALARIAL 219 DÍAS	VACACIONES	JULIO	NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
VII	DIARIO	22,99 euros	13,02 euros	3,21 euros	976,67 euros	976,67 euros	976,67 euros	14.186,04 euros
VIII	DIARIO	22,69 euros	13,02 euros	3,21 euros	974,82 euros	974,82 euros	974,82 euros	14.079,97 euros
IX	DIARIO	22,52 euros	13,02 euros	3,21 euros	963,23 euros	963,23 euros	963,23 euros	13.988,28 euros
X	DIARIO	22,35 euros	13,02 euros	3,21 euros	948,95 euros	948,95 euros	948,95 euros	13.888,46 euros
XI	DIARIO	22,28 euros	13,02 euros	3,21 euros	936,16 euros	936,16 euros	936,16 euros	13.826,66 euros
XII	DIARIO	22,10 euros	13,02 euros	3,21 euros	935,62 euros	935,62 euros	935,62 euros	13.764,72 euros
XIII	DIARIO	19,48 euros			512,26 euros	512,26 euros	512,26 euros	8.062,60 euros
XIV	DIARIO	SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 21.4 DEL CONVENIO GENERAL DEL SECTOR						