



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 6 DE AGOSTO DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2017 A 2021 (Código 47000115011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo DEL SECTOR DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2017 A 2021 (Código47000115011981), suscrito el día 17 de mayo de 2018, de una parte, por los representantes de la Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Construcción; Promoción Inmobiliaria y Afines (AVECO) y de otra parte, en representación sindical, por representantes de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO) y de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA)., con fecha de entrada en este Organismo el día 5 de junio de 2018. Tras ser requeridos para subsanar el texto del convenio, dicha solicitud de subsanación fue contestada en fecha 1 de agosto de 2018, por lo quede conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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 la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, 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, 6 de agosto de 2018.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez





CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2017 a 2021

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, en representación empresarial, la Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Construcción; Promoción Inmobiliaria y Afines (AVECO) y de otra parte, en representación sindical, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA).

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO I.- ÁMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

Artículo 1.- Ámbito Subjetivo de la Negociación Colectiva y Prioridad Aplicativa.

1. 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 VI Convenio Colectivo General del Sector de Construcción suscrito el día 25 de Julio de 2017, así como inmobiliarias no constructoras y cooperativas de viviendas sin ánimo de lucro.
2. se estará a lo dispuesto en el Capítulo II Arts.11, 12 y 13 del VI CGSC.
 - a) La cuantía del Salario Base y de los Complementos Salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - b) El abono a la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.





- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyan por la legislación vigente en cada momento a los Convenios de Empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquéllas otras que disponga el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 2.- Ámbito Temporal y Procedimiento de Denuncia.

1. La vigencia del presente Convenio, incluidas las Tablas Salariales y la Jornada Laboral, será de UN AÑO, dentro del período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2017, entrando en vigor desde el momento de su firma y debiéndose de aplicar la totalidad de su contenido desde el 1 de enero de 2017.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el presente Convenio, según redacción dada por el VI Convenio General del Sector de la Construcción (VI CGSC) en lo referente a:
 - a) Estructura de la negociación colectiva del sector: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 11.
 - b) Articulación de la negociación colectiva: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 12.
 - c) Concurrencia de convenios: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 13.
 - d) Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17.
 - e) Contrato fijo de obra: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 24.
 - f) Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 27.
 - g) Plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras Disposición adicional quinta, punto 1 y en todo





caso durante la vigencia de la contrata que corresponda.

- h) Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 107.
 - i) Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 108.
 - j) Igualdad de oportunidades y no discriminación: Libro I, Título IV, artículo 114.
 - k) la relacionada con la Incapacidad Temporal en el Art.32 del presente Convenio Provincial.
3. Una vez finalizada las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, éste continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.
4. Las partes se comprometen a no denunciar este Convenio hasta tres meses antes de su vencimiento, conforme al Art. 8 del actual CGSC.

Artículo 3.- Vinculación de la totalidad.

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





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 un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a 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 Paritaria de adaptación e Interpretación del Convenio.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y adaptación del presente Convenio, a la realidad económica y social del Sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse y de aquéllos conflictos que pudieran generarse en el ámbito de aplicación del mismo, adoptándose por ésta Comisión Paritaria las medidas oportunas para la resolución de los conflictos, debiéndose de aprobar las decisiones por unanimidad.

Serán miembros de la misma dos representantes de la parte Sindical y dos de la parte Empresarial, designados por cada una de las respectivas Organizaciones representativas y firmantes del presente Convenio: AVECO; UGT-FICA Y CONSTRUCCION Y SERVICIOS DE CCOO.

Intervendrán con voz pero sin voto, por parte de las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresarios, de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Provincial, y de la Comisión Paritaria, los asesores que ambas partes designen.

El Secretario será designado de común acuerdo de entre los miembros de la Comisión.





Artículo 7.- Funciones de la Comisión Paritaria de adaptación e Interpretación del Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad del presente Convenio.
2. 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.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo regulado en el artículo 108 del Sexto CGSC.

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

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de Interpretación y adaptación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del mismo, 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.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Contratación.

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el 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 constituya 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. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

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

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

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





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

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.
5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

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





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

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra 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 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.
7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una





indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

Artículo 11.- Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T..
2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1,b) del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.
3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

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

- a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación





de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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





temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

- f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
 - g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
 - h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:
- a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada





oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

- b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas.
- d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.
- e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya





obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

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

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

- g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.
- h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y





herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

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

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

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

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1 ^{er} año	95 por 100
2 ^o año	100 por 100

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

- j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.
- k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual





tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

- 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, 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 27 del VI 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 dicha Tarjeta haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 15.- Ceses y Finiquitos.

A.- Ceses:

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

1. Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
2. En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
3. En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

B.- Finiquitos:

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio 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 Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Construcción, Promoción Inmobiliaria y Afines (AVECO), y estará numerado, sellado y fechado, teniendo validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.





4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, 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 16- Excedencias.

A.- Excedencia Forzosa:

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.
2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa 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.

B.- Excedencias Voluntarias; por cuidados de familiares y las reguladas por pacto entre las partes:

1. 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.
2. 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 guarda con fines de adopción o de acogimiento,





tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

3. 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.





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

CAPÍTULO 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 hasta seis 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 este año 2017, la Jornada Anual ordinaria supone un total de 1.736 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. 68.4 del Sexto Convenio General del Sector de la Construcción.

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, entre empresas y representantes de los trabajadores.

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.

En lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 67 del VI CGSC.





Artículo 18.- Horas extraordinarias.

A.- Realización de Horas Extraordinarias:

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

B.- Límite de Horas Extraordinarias:

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

C.- Retribución de las Horas Extraordinarias:

1. Los importes de las horas extraordinarias para todos los grupos y niveles profesionales, serán los siguientes:
 - .- 13,00 € para los años 2018 (desde la publicación del presente Convenio Colectivo) y 2019.
 - .- 14,00 € para los años 2020 y 2021.
2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

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 once 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. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste 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 periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador





disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.
8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de este Convenio Provincial.
9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

CAPÍTULO IV.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Se aplicarán los artículos 48; 49; 50; 51 Y 52 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 2017 y el 31 de Diciembre de 2017, se acompañan tablas en la Disposición Transitoria Tercera del Presente Convenio, resultantes del incremento del 1,9 por ciento en los conceptos en ellas contempladas sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2016, respetándose lo relativo a la aplicación de la remuneración bruta anual que establece el art. 50 del Convenio General del Sector de la Construcción, en los niveles que se vean afectados por la misma.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 48.2.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.- Salario Base.

El salario base, se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel se establecen en





las tablas salariales de la Disposición Transitoria Tercera del presente Convenio.

Artículo 23.- Plus de Asistencia y Actividad.

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

Al determinarse este plus salarial en las tablas de este convenio colectivo se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 48.2.c del VI CGSC.

Artículo 24.- Complemento por discapacidad.

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

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

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.
3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la





compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 25.- 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 26.- Plus 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 salarial 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 27.- Kilometraje y Desplazamiento.

Kilometraje

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 € 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.

Desplazamiento

Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto termino municipal del centro de trabajo de partida, el tiempo empleado en los desplazamientos se considerará tiempo efectivo de trabajo en el 50% del tiempo empleado en dichos desplazamientos.

Artículo 28.- 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 1,20 € durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 29.- Dietas.

Se establece una dieta para todas las categorías de 40,00 € diarios durante la vigencia del presente Convenio. Una media dieta de 15,00 € diarios para toda la vigencia del Convenio, desde el momento de su publicación.





Para el devengo de las dietas se estará a lo dispuesto en el Art. 82 del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO V.- PRESTACIONES VARIAS

Artículo 30.- 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; será de 47.000 €.
 - c) 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 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 aquélla 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 del Convenio General de la Construcción.





Artículo 31.- 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, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.
2. Dicha medida, por un lado, 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, 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 25 del presente Convenio General de la Construcción, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 13 de este Convenio Colectivo.
3. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

- 1º. Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados,





suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2º. Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

4. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos





previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

5. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera del VI CGSC.

Artículo 32- 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 1.200,00 EUROS/BRUTOS/MES para los años 2018, 2019, y de 1.250,00 para el resto de la vigencia de este Convenio, 2020,2021 (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 180 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.

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 33.- Comités de Salud Laboral.

En cuanto a los Comités de Seguridad y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de **PRL** 31/95 de 8 de noviembre y





al Real Decreto 1627/97 de que desarrolla el Reglamento por el que se aplican las medidas de **PRL** en las Obras de Construcción.

Artículo 34- 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 35.- 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).

CAPÍTULO VII.- GARANTÍA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y RESPONSABILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.





Artículo 36.- Garantía de los representantes de los trabajadores y responsabilidad de las Organizaciones Sindicales.

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 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 Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que 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:

- 1) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- 2) 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.

En las empresas que tengan hasta 100 trabajadores, cada uno de los miembros del comité o delegados de personal dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas.

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 37.- Antigüedad de los candidatos en elecciones a 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 38.- 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.- 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 IV.





SEGUNDA.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los ARTS. 14, 15, 16, y 17 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

TERCERA.-Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

- a) Concepto y cuantía.- Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio 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 un trabajador equivalente a jornada completa.

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

- b) Compensación y absorción.- Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una





compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

- c) Regulación transitoria.- El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

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 contrataciones de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores 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.

C UARTA.- Normas supletorias.

Será norma supletoria el VI Convenio General del Sector de la Construcción, suscrito en Madrid el día 25 de julio de 2017.

QUINTA.- Recibo de Salarios.

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

SEXTA.- Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.

Se estará en lo dispuesto en el Art.114 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

SÉPTIMA.- Revisión del Convenio.





1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de 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.

OCTAVA.- Entrada en Vigor de los Aspectos Económicos.

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

NOVENA.- Pago de Atrasos.

Los atrasos salariales originados por la firma de las Tablas Salariales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, deberán hacerse efectivas dentro de la nómina del mes de su publicación, si ésta se produce hasta el día 10, inclusive. Si se publicaran a partir del día 11 del mes, se abonarán en la nómina del mes siguiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Clasificación profesional del sector de la construcción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 28 y en el Anexos X y XI del VI CGSC.

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos	
GRUPO	ÁREA FUNCIONAL





PROFE-SIONAL	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 1		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
GRUPO 2	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2ª. Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
GRUPO 3	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1ª. Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.





GRUPO 4	<p>Delineante de 1ª. Nivel VI. Delineante de 2ª. Nivel VII. Técnico de organización de 1ª. Nivel VI. Técnico de organización de 2ª. Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.</p>	<p>Oficial de 1ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2ª. Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero – picador. Nivel VIII. Oficial de 1ª. (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contra maestre. Nivel VII.</p>	<p>Oficial administrativo de 1ª. Nivel VI. Oficial administrativo de 2ª. Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.</p>
GRUPO 5	Delineante	Escultor de	Analista de





	<p>superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1ª. Nivel III. Jefe de sección de organización de 2ª. Nivel V.</p>	<p>pedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1ª. Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.</p>	<p>primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2ª. Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.</p>
GRUPO 6	<p>Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.</p>	<p>Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.</p>	<p>Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1ª. Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.</p>
GRUPO 7	<p>Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de</p>		





	seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
GRUPO 8	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

SEGUNDA.- Calendario Laboral.

TERCERA.- Tablas Salariales.

ANEXOS

ANEXO I.- MODELO DE RENOVACIÓN DEL 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 díade.....de 200

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en Valladolid ade.....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 fechaha subcontratado los trabajos deen la obra desita 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 detrabajadores 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.....desdehasta, con la categoría de, declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros, 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, a 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 o si se formalizara en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO IV.- 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 a la





Disposición Adicional Primera del presente Convenio continúa en vigor en cuanto a su aplicación y forma parte inseparable del mismo.

ANEXO V.- PERMISOS Y LICENCIAS.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
 - b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
 - c) Un día, por matrimonio de hijo.
 - d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
 - e) Dos días naturales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes,





como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes – cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

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

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





ejercido por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si 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.

6. El trabajador, aportando la debida justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo necesario para asistir al médico especialista, sin pérdida económica alguna.





CALENDARIO LABORAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

VALLADOLID 2.017

DIAS	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	DIAS
1	D	8	8	S	F. N.	8	S	8	8	D	F. N.	8	1
2	F. N.	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	2
3	8	8	8	8	8	8	8	8	D	8	8	D	3
4	8	S	S	8	8	D	8	8	6	8	S	8	4
5	8	D	D	8	8	8	8	S	6	8	D	8	5
6	F. N.	8	8	8	S	8	8	D	6	8	8	F. N.	6
7	S	8	8	8	D	8	8	8	* N. L.	S	8	N. L.	7
8	D	8	8	S	8	8	S	8	* F. L.	D	8	F. N.	8
9	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	9
10	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	10
11	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	11
12	8	D	D	8	N. L.	8	8	S	8	F. N.	D	8	12
13	8	8	8	F. N.	* F. L.	8	8	D	8	N. L.	8	8	13
14	S	8	8	F. N.	D	8	8	N. L.	8	S	8	8	14
15	D	8	8	S	8	8	S	F. N.	8	D	8	8	15
16	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	16
17	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	17
18	8	S	S	8	8	8	8	8	8	8	S	8	18
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	19
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	20
21	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	6	21
22	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	N. L.	22
23	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	23
24	8	8	8	F. R.	8	S	8	D	8	8	D	D	24
25	8	S	S	8	8	D	8	8	8	S	8	F. N.	25
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	26
27	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	27
28	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	28
29	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	N. L.	29
30	8	8	8	D	8	8	D	8	8	S	8	S	30
31	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	D	31

DIAS [] MES	20	20	23	17	21	22	21	21	19	20	21	15	DIAS [] MES
RAS [] MES	160	160	184	136	168	176	168	168	146	160	168	118	HORAS [] MES
TOTAL HORAS TRABAJADAS. 1.912				TOTAL HORAS CONVENIO. 1.736									

TOTAL HORAS VACACIONES. 176	[22 Días Laborales]	***	*** Equivalentes a 22 Días Laborales de Vacaciones.
F. N. FIESTA NACIONAL.	S SABADOS.	* N. L. DIA NO LABORABLE EN VALLADOLID.	
F. R. FIESTA REGIONAL.	D DOMINGOS.	* F. L. FIESTA LOCAL EN VALLADOLID.	
N. L. DIA NO LABORABLE.	Jornada de 6 horas	* VA. JORNADA DE 6 H. EN VALLADOLID.	

el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 67.1 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el B.O.E. de fecha 29/09/17, y de acuerdo a la Jornada Laboral Anual para 2017, de 1.736 horas efectivas, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para dichos convenios:

Serán días **No Laborables**, para el año 2.017, los siguientes días: **12 de Mayo; 14 de Agosto; 13 de Octubre; 7; 22; y 29 de Diciembre.**
 Para el municipio de Valladolid Capital será **NO LABORABLE** el día **7 de Septiembre.**

* Serán días **Festivos y No Laborables**, para los trabajadores del Municipio de Valladolid, los siguientes días: **13 de Mayo y 8 de Septiembre**, que tendrán la consideración de Fiestas Locales, pudiéndose tomar estos días como referente para el resto de los Municipios de la Provincia de Valladolid, a los efectos del cómputo de la Jornada Laboral Anual de **1.736 Horas de trabajo efectivas para el año 2.017.**

Para el resto de los Municipios de la provincia de Valladolid que **NO** hubieran optado por el apartado **Nº 2º**, cuando algunas de sus Fiestas Locales coincida con **Días No Laborables del Calendario**, los días señalados con asteriscos podrán sustituirse en el resto de los Municipios de la Provincia por las fechas y horarios que se acuerden entre la Empresa y los Trabajadores, en función de sus Fiestas Locales, en caso de que los días No Laborables y fiestas que no disfruten sean los días 13 de mayo y 8 de **Septiembre**, como referencia para los trabajadores del Municipio de Valladolid, para realizar así una Jornada Laboral Anual de **1.736 Horas de trabajo efectivas.** Además los días **4; 5 y 6 de Septiembre**, sólo tendrán la consideración de Jornadas Laborales de **6 H. diarias**, para quienes se adscriban a las **Fiestas Locales del Municipio de Valladolid Capital**, por lo que los trabajadores que no lo hagan, deberán **reducir en 6 Horas su Jornada Laboral Anual, para no exceder en dicha Jornada las 1.736 Horas anuales** que marca el Convenio colectivo para el año 2017. A su vez, La Jornada del **21 de diciembre** será de **6 horas.** La Jornada Laboral de 1.738 Horas estará condicionada a lo que se decida en la Negociación del Sexto Convenio General del Sector de Construcción.

El convenio se empezará a negociar en el año 2017, cuando esté firmado tendrá efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2017.

VALLADOLID, A 29 DE SEPTIEMBRE DE 2.017

El número de horas de este calendario para 2018, en Jornada Laboral en cómputo anual, será susceptible de ser modificado, si así se pactara posteriormente a su publicación, para todo el territorio nacional.





CALENDARIO LABORAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

VALLADOLID 2.018

DIAS	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	DIAS
1	F. N.	8	8	D	F. N.	8	D	8	S	8	F. N.	S	1
2	N. L.	8	8	N. L.	8	S	8	8	D	8	N. L.	D	2
3	8	S	8	8	8	D	8	8	*6	8	S	8	3
4	8	D	D	8	8	8	8	S	*6	8	D	8	4
5	8	8	8	8	S	8	8	D	*6	8	8	8	5
6	F. N.	8	8	8	D	8	8	8	* N. L.	S	8	F. N.	6
7	D	8	8	S	8	8	S	8	* N. L.	D	8	N. L.	7
8	8	8	8	D	8	8	D	8	* F. L.	8	8	F. N.	8
9	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	9
10	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	10
11	8	D	D	8	8	8	8	S	8	N. L.	D	8	11
12	8	8	8	8	S	8	8	D	8	F. N.	8	8	12
13	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	13
14	D	8	8	S	* F. L.	8	S	8	8	D	8	8	14
15	8	8	8	D	8	8	D	F. N.	S	8	8	S	15
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	16
17	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	17
18	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	18
19	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	19
20	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	20
21	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	6	21
22	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	22
23	8	8	8	F. R.	8	S	8	8	D	8	8	D	23
24	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	N. L.	24
25	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F. N.	25
26	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	26
27	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	27
28	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	28
29	8		F. N.	D	8	8	D	8	S	8	8	S	29
30	8		F. N.	N. L.	8	S	8	8	D	8	8	D	30
31	8		S		8		8			8		N. L.	31

DIAS [] MES	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	DIAS [] MES
RAS [] MES	21	20	20	18	21	21	22	22	18	21	20	16	DIAS [] MES
	168	160	160	144	168	168	176	176	138	168	160	126	HORAS [] ME

TOTAL HORAS TRABAJADAS.	1.912	TOTAL HORAS CONVENIO.	1.736
TOTAL HORAS VACACIONES.	176	[22 Días Laborales]	***
		*** Equivalentes a	22 Días Laborales de Vacaciones.

F. N.	FIESTA NACIONAL.	S	SABADOS.	* N. L.	DIA NO LABORABLE EN VALLADOLID.
F. R.	FIESTA REGIONAL.	D	DOMINGOS.	* F. L.	FIESTA LOCAL EN VALLADOLID.
N. L.	DIA NO LABORABLE.	6	Jornada de 6 horas	* VA.	JORNADA DE 6 H. EN VALLADOLID.

el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 67,1 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el B.O.E. de fecha 29/09/2017, y respecto a la Jornada Laboral Anual para 2018, de 1.736 horas efectivas, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios:

Serán días NO LABORABLES, para el año 2.018, los siguientes días: 2 Enero; 2 de Abril; 30 de Abril; 11 de octubre; 2 de Noviembre y 7, 24 y 31 de Diciembre

* Para el municipio de Valladolid Capital serán días No Laborables el 6 y 7 de Septiembre. Serán días Festivos y No Laborables, para los trabajadores del Municipio de Valladolid los siguientes días: 14 de Mayo y 8 de Septiembre, que tendrán la consideración de Fiestas Locales, pudiéndose tomar estos días como referente para el resto de los Municipios de la Provincia de Valladolid, a los efectos del cómputo de la Jornada Laboral Anual de 1.736 Horas de trabajo efectivas para el año 2.018. Para el resto de los Municipios de la provincia de Valladolid que NO hubieran optado por el apartado Nº 2*, cuando alguna de sus Fiestas Locales coincida con Días No Laborables del Calendario, los días señalados con asterisco, podrán sustituirse en el resto de los Municipios de la Provincia por las fechas y horarios que se acuerden entre la Empresa y los Trabajadores, en función de sus Fiestas Locales, si los días festivos y No Laborables que no disfrutan son el día 14 de mayo; el 8 de septiembre; el 6 y el 7 de septiembre, como referencia para los trabajadores del Municipio de Valladolid, para realizar así una Jornada Laboral Anual de 1.736 Horas de trabajo efectivas. Además los días 3; 4 y 5 de Septiembre, sólo tendrán la consideración de Jornadas Laborales de 6 H. diarias, para quienes se adscriban a las Fiestas Locales del Municipio de Valladolid Capital, por lo que los trabajadores que no lo hagan, deberán reducir en 6 Horas su Jornada Laboral Anual. Así mismo el 21 de diciembre tendrá una jornada de 6 horas, siendo de aplicación a Valladolid y Provincia, a los efectos de no exceder en dicha Jornada las 1.736 Horas anuales que marca el vigente VI Convenio Colectivo General para el año 2018.

VALLADOLID, a 29 de septiembre de 2.017



DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

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

		2.017			2.017			COMPUTO ANUAL
NIVE	CONCEPTO	MENSUAL	TRABAJADA	[POR MESES]	DE PERIODICIDAD ANUAL			
		SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	
II	MENSUAL	963,13 €	315,77 €	75,24 €	1.191,94 €	1.191,94 €	1.191,94 €	18.471,36 €
III	MENSUAL	941,90 €	315,77 €	75,24 €	1.178,79 €	1.178,79 €	1.178,79 €	18.198,38 €
IV	MENSUAL	917,88 €	315,77 €	75,24 €	1.177,22 €	1.177,22 €	1.177,22 €	17.929,45 €
V	MENSUAL	894,47 €	315,77 €	75,24 €	1.174,74 €	1.174,74 €	1.174,74 €	17.664,50 €
VI	MENSUAL	874,41 €	315,77 €	75,24 €	1.161,27 €	1.161,27 €	1.161,27 €	17.403,43 €
VII	MENSUAL	851,98 €	315,77 €	75,24 €	1.157,80 €	1.157,80 €	1.157,80 €	17.146,29 €
VIII	MENSUAL	829,90 €	315,77 €	75,24 €	1.154,29 €	1.154,29 €	1.154,29 €	16.892,88 €
IX	MENSUAL	810,77 €	315,77 €	75,24 €	1.141,23 €	1.141,23 €	1.141,23 €	16.643,27 €
X	MENSUAL	799,85 €	315,77 €	75,24 €	1.124,70 €	1.124,70 €	1.124,70 €	16.473,56 €

		DIARIA	TRABAJADA	[POR DIAS]	DE PERIODICIDAD ANUAL			COMPUTO ANUAL
NIVE	CONCEPTO	SALARIO	PLUS	PLUS				
		BASE	ACTIVIDAD	EXTRASALARIAL	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	
VI	DIARIO	28,99 €	15,50 €	3,81 €	1.161,27 €	1.161,27 €	1.161,27 €	17.403,43 €
VII	DIARIO	28,25 €	15,50 €	3,81 €	1.157,80 €	1.157,80 €	1.157,80 €	17.146,29 €
VIII	DIARIO	27,53 €	15,50 €	3,81 €	1.154,29 €	1.154,29 €	1.154,29 €	16.892,88 €
IX	DIARIO	26,90 €	15,50 €	3,81 €	1.141,23 €	1.141,23 €	1.141,23 €	16.643,27 €
X	DIARIO	26,54 €	15,50 €	3,81 €	1.124,70 €	1.124,70 €	1.124,70 €	16.473,56 €
XI	DIARIO	26,38 €	15,50 €	3,81 €	1.120,58 €	1.120,58 €	1.120,58 €	16.408,63 €
XII	DIARIO	26,27 €	15,50 €	3,81 €	1.107,19 €	1.107,19 €	1.107,19 €	16.331,61 €
XIII	DIARIO	23,24 €			707,60 €	707,60 €	707,60 €	9.908,20 €
XIV	DIARIO							





DESPOBOSICION TRANSITORIA TERCERA TABLAS SALARIALES CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCION Y O. P. DE VALLADOLID

2.018				2.018				
NIVEL	CONCEPTO	MENSUAL TRABAJADA (POR MENS)			DE FRECUENCIA ANUAL			COMPUTO ANUAL
		SALARIO BASE	PULS ACTIVIDAD	PULS EXTRASALARIAL	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA INVIERNO	
II	MENSUAL	952,36 €	322,09 €	76,74 €	1.123,78 €	1.215,78 €	1.231,78 €	18.349,79 €
III	MENSUAL	969,74 €	322,09 €	76,74 €	1.142,57 €	1.202,12 €	1.201,37 €	18.166,89 €
IV	MENSUAL	986,34 €	322,09 €	76,74 €	1.161,76 €	1.206,76 €	1.206,76 €	18.188,06 €
V	MENSUAL	973,54 €	322,09 €	76,74 €	1.189,23 €	1.198,19 €	1.198,19 €	18.077,99 €
VI	MENSUAL	951,96 €	322,09 €	76,74 €	1.182,40 €	1.184,50 €	1.184,50 €	17.751,50 €
VII	MENSUAL	969,01 €	322,09 €	76,74 €	1.180,09 €	1.180,50 €	1.180,50 €	17.489,22 €
VIII	MENSUAL	948,15 €	322,09 €	76,74 €	1.177,98 €	1.177,38 €	1.177,38 €	17.330,74 €
IX	MENSUAL	926,09 €	322,09 €	76,74 €	1.164,09 €	1.164,09 €	1.164,09 €	16.770,14 €
X	MENSUAL	921,89 €	322,09 €	76,74 €	1.147,93 €	1.147,19 €	1.147,19 €	16.828,09 €

NIVEL	CONCEPTO	DIARIA TRABAJADA (POR DIA)			DE FRECUENCIA ANUAL			COMPUTO ANUAL
		SALARIO BASE	PULS ACTIVIDAD	PULS EXTRASALARIAL	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA INVIERNO	
VI	DIARIO	29,67 €	75,70 €	5,89 €	1.184,50 €	1.184,50 €	1.184,50 €	17.751,50 €
VII	DIARIO	28,82 €	75,70 €	5,89 €	1.180,98 €	1.180,50 €	1.180,50 €	17.489,22 €
VIII	DIARIO	28,88 €	75,70 €	5,89 €	1.177,98 €	1.177,38 €	1.177,38 €	17.330,74 €
IX	DIARIO	27,64 €	75,70 €	5,89 €	1.164,09 €	1.164,09 €	1.164,09 €	16.970,14 €
X	DIARIO	27,67 €	75,70 €	5,89 €	1.147,13 €	1.147,19 €	1.147,19 €	16.828,09 €
XI	DIARIO	26,81 €	75,70 €	5,89 €	1.142,59 €	1.142,59 €	1.142,59 €	16.730,79 €
XII	DIARIO	25,80 €	75,70 €	5,89 €	1.129,10 €	1.129,19 €	1.129,19 €	16.459,23 €
XIII	DIARIO	22,70 €			721,75 €	721,75 €	721,75 €	10.186,36 €
XIV DIARIO SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 23.4 DEL CONVENIO GENERAL DEL SECTOR.								

