



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del **convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2022 a 2026**. Código: 47000115011981.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Valladolid para los años 2022 a 2026, acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 08-05-2025, de 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 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 PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 de Trabajo

Acuerda:

Primero. Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar un ejemplar en esta Entidad.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Valladolid, a 18 de junio de 2025.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 8

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2022 a 2026

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- ÁMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

- Artículo 1.- Ámbito Subjetivo de la Negociación Colectiva y Prioridad Aplicativa.
- Artículo 2.- Ámbito Temporal y Procedimiento de Denuncia.
- Artículo 3.- Vinculación de la totalidad.
- Artículo 4.- Absorción y Compensación.
- Artículo 5.- Garantía personal.
- Artículo 6.- Comisión Paritaria de adaptación e Interpretación del Convenio.
- Artículo 7.- Funciones de la Comisión Paritaria de adaptación e Interpretación del Convenio.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 8.- Contratación.
- Artículo 9.- Contrato fijo de plantilla.
- Artículo 10.- Contrato indefinido adscrito a obra.
- Artículo 11.- Otras modalidades de contratación.
- Artículo 12.- Contrato fijo-discontinuo.
- Artículo 13.- Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.
- Artículo 14.- Subcontratación.
- Artículo 15.- 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.
- Artículo 16.- Períodos de Prueba.
- Artículo 17.- Ceses y Finiquitos.
 - A.- Ceses.
 - B.- Finiquitos.
- Artículo 18.- Excedencias.
 - A.- Excedencia Forzosa.
 - B.- Excedencias Voluntarias; por cuidados de familiares y las reguladas por pacto entre las partes.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 9

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19.- Jornada Laboral.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

A.- Realización de Horas Extraordinarias.

B.- Límite de Horas Extraordinarias.

C.- Retribución de las Horas Extraordinarias.

Artículo 21.- Vacaciones.

CAPÍTULO IV.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 22.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Artículo 23.- Condiciones económicas.

Artículo 24.- Salario Base.

Artículo 25.- Plus de Asistencia y Actividad.

Artículo 26.- Complemento por discapacidad.

Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 28.- Plus de transporte.

Artículo 29.- Kilometraje y Desplazamiento.

A.- Kilometraje.

B.- Desplazamiento.

Artículo 30.- Desgaste de herramienta.

Artículo 31.- Dietas.

CAPÍTULO V.- PRESTACIONES VARIAS

Artículo 32.- Indemnizaciones.

Artículo 33.- Jubilación.

Artículo 34.- Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 35.- Comités de Salud Laboral.

Artículo 36.- Comisión de vigilancia de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Artículo 37.- Ropa de trabajo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 10

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

Artículo 38.- Garantía de los representantes de las personas trabajadoras y responsabilidad de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 39.- Antigüedad de los candidatos en elecciones a representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 40.- Tablón de anuncios.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- Tablas de rendimiento.

SEGUNDA.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

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

CUARTA.- Normas supletorias.

QUINTA.- Recibo de Salarios.

SEXTA.- Tablas Salariales y de Horas Extraordinarias.

SÉPTIMA.- Revisión del Convenio.

OCTAVA.- Entrada en Vigor de los Aspectos Económicos.

NOVENA.- Pago de Atrasos.

DÉCIMA.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

DÉCIMO PRIMERA.- Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Clasificación profesional del sector de la construcción.

SEGUNDA.- Calendario Laboral.

TERCERA.- Tablas Salariales y de Horas Extraordinarias.

ANEXOS

ANEXO I.- CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA.

ANEXO II.- RECIBO DE FINIQUITO.

ANEXO III.- TABLAS DE RENDIMIENTO.

ANEXO IV.- PERMISOS Y LICENCIAS.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 11

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2022 a 2026

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, Sindicato Hábitat de Comisiones Obreras de Valladolid (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 VII Convenio Colectivo General del Sector de Construcción, en adelante VII CGSC, así como inmobiliarias no constructoras y cooperativas de viviendas sin ánimo de lucro.
2. Se estará a lo dispuesto en el Capítulo II, artículos 11; 12 y 13 del VII CGSC en las siguientes materias:
 - 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 las personas trabajadoras.
 - e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyan por la legislación vigente en cada momento.
 - f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
 - g) Aquéllas otras que disponga el VII CGSC.

Artículo 2.- Ámbito Temporal y Procedimiento de Denuncia.

1. La vigencia del presente Convenio, será de cinco años, dentro del período comprendido entre el 1 de Enero de 2022 y el 31 de Diciembre de 2026, entrando en vigor desde el momento de su firma y debiéndose de aplicar la totalidad de su contenido desde el 1 de enero de 2022.
2. Una vez finalizada la vigencia de este Convenio, de acuerdo con la cobertura otorgada por el Artículo 86.3 del E.T. y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio 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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 12

3. Las partes se comprometen a cumplir lo dispuesto en el Art. 8 del actual VII 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 las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.
3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 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 CCOO - HABITAT.

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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 13

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

Sus funciones serán las siguientes:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo regulado en el artículo 112 del VII 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.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

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

Artículo 8.- Contratación.

El ingreso al trabajo – que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T. 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 la persona trabajadora, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituya un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 9.- Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 10.- Contrato indefinido adscrito a obra.

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 14

indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 15

referida, se realizará a través del siguiente correo electrónico; comisionparitariaconstva@gmail.com.

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

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

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

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

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

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

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

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

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

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

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 16

Artículo 11.- Otras modalidades de contratación.

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

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

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

2. Contrato de puesta a disposición.

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

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

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los 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 periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado Convenio Colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

ID DOCUMENTO: fKXFQPOYQHnx0skUSFa05INZexQ=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

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

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

3. Contrato de formación en alternancia.

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

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo— formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 18

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. La persona tutora de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

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

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

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

m) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 19

convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

60 % el primer año.

75 % el segundo año.

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

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

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

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

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

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

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

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 20

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

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.

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

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

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 21

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

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

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

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

Artículo 12. Contrato fijo-discontinuo.

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

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

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 22

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

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

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 23

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

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

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

Artículo 13. Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.

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

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

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

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

– Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto.

– Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

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

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

Artículo 14.- Subcontratación.

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 24

trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 32 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

Artículo 15.- 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 29 del VII CGSC.

Artículo 16.- 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 la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra, indefinido adscrito a 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 17.- 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 las personas trabajadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo 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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 25

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

B.- Finiquitos:

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II 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 la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. La persona trabajadora podrá estar asistido por un representante de las personas trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 18- 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 de la persona trabajadora, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 26

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

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

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

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

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

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

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 27

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19.- 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.

La Jornada Anual ordinaria, durante la vigencia del presente Convenio, supone un total de 1.736 horas de trabajo efectivo, repartidas según calendario que será elaborado anualmente y 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. 71 del del VII CGSC.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia de la persona trabajadora 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 las empresas y los representantes de las personas trabajadoras.

El calendario laboral podrá ser objeto de modificación si la autoridad laboral cambia alguna de las fiestas que en el mismo se señalan, así como si hubiera alguna modificación legal, de carácter superior, en la Jornada máxima establecida.

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 71 del VII CGSC.

Artículo 20.- 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 las establecidas en el presente artículo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 28

No obstante, para el año 2025, y con vigencia desde el día siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, las Horas Extras se pagarán, en función de las diversas Categoría Profesionales de los trabajadores, con las siguientes cantidades;

.-	Peón:	17,75 €.
.-	Peón especialista:	17,75 €.
.-	Oficial segunda:	19,00 €
.-	Oficial primera:	19,00 €.
.-	Capataz:	19,50 €.
.-	Encargado:	19,50 €.

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 apartado B de este artículo

Artículo 21.- 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 punto 5 del presente artículo, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del 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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 29

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

CAPÍTULO IV.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 22.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Se aplicará lo establecido en los artículos 49 al 70 del VII CGSC, sin perjuicio de las normas específicas aplicables del presente Convenio.

Artículo 23.- Condiciones económicas.

Para el período de vigencia del presente Convenio, comprendido entre el 1 de Enero de 2022 y el 31 de Diciembre de 2024, se estará a lo dispuesto en las Tablas salariales publicadas en el BOPVA de 7 de noviembre de 2022, a las que hace referencia la Disposición Transitoria Tercera de este Convenio. Para el período de vigencia del presente Convenio, comprendido entre el 1 de Enero de 2025 y el 31 de Diciembre de 2026 se estará a lo dispuesto en los incrementos salariales que se establezcan en su momento en el VII CGSC, que serán incluidos posteriormente en el presente Convenio, tomando como base las Tablas Salariales del año anterior.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 50.2.b) del VII CGSC, el plus extrasalarial fijado será del 5 por ciento de la masa salarial bruta.

Artículo 24.- 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 25.- Plus de Asistencia y Actividad.

El indicado plus o prima, 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 de la persona trabajadora.

Al determinarse este plus salarial en las tablas de este Convenio Colectivo se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 50.2c) del VII CGSC.

Artículo 26.- Complemento por discapacidad.

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 30

Grados de discapacidad
comprendido entre el

Importe bruto por mes natural
del complemento

13 por 100 y 22 por 100

17 euros

23 por 100 y 32 por 100

24 euros

33 por 100 o superior

34 euros

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

Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias.

1. La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se 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 E.T..
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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 31

- 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 28.- Plus de transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, 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 determinen en las tablas que se elaboren por la comisión negociadora del presente convenio.

Artículo 29.- Kilometraje y Desplazamiento.

A.- 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 0,26 € 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.

B.- 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 100% del tiempo empleado en dichos desplazamientos.

Artículo 30.- 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 2,50 € durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 31.- Dietas.

Se establece una dieta para todas las categorías de 50,00 € diarios durante la vigencia del presente Convenio. Una media dieta, con independencia del tipo de jornada de trabajo que realice, de 20,00 € diarios para toda la vigencia del Convenio.

Para el devengo de las dietas se estará a lo dispuesto en el Art. 86 del VII CGSC.

CAPÍTULO V.- PRESTACIONES VARIAS

Artículo 32.- Indemnizaciones.

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 32

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

Artículo 33.- 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 la persona trabajadora cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.
2. En lo relativo a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 100 del VII CGSC.

Artículo 34.- 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 1.300,00 € / brutos / mes (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. Esta cantidad se incrementará para el año 2026, en el mismo porcentaje en que se incremente el salario en las Tablas Salariales para el referido año.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y pluses salariales de este convenio (más la antigüedad para las personas trabajadoras que tengan este complemento consolidado) durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional que requiera hospitalización se aplicará la garantía recogida en este apartado y en los periodos estipulados, siempre que sea superior a la cuantía establecida en el primer párrafo, en caso contrario, se asegurará el importe señalado en el citado párrafo primero





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 33

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 35.- 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 1.627/97 que desarrolla el Reglamento por el que se aplican las medidas de PRL en las Obras de Construcción.

Artículo 36- 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:

- 1.- Coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector.
- 2.- Promover mejoras en materia y fomentar campañas de prevención.
- 3.- Gestionar el desarrollo de estas funciones.

Artículo 37.- 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 las personas trabajadoras de obra, una vez al año y en el periodo comprendido entre los meses de octubre a abril, una prenda de abrigo (anorak o similar).

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

Artículo 38.- Garantía de los representantes de las personas trabajadoras y responsabilidad de las Organizaciones Sindicales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del E.T. y en los siguientes apartados:

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 34

- 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 1.844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa.

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

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

En las empresas que tengan hasta 100 personas trabajadoras, cada miembro del comité o delegados/as 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 11/1985, de 2 de agosto, 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 39.- Antigüedad de los candidatos en elecciones a representantes de las personas trabajadoras.

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

Artículo 40.- Tablón de anuncios.

En todos los Centros de Trabajo donde existan representantes legales de las personas trabajadoras 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 III.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 35

SEGUNDA.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los Arts. 14, 15, 16, y 17 del VII CGSC.

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.

Regulación transitoria.- El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratas de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos Centros de Trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 36

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

CUARTA.- Normas supletorias.

Será norma supletoria el VII Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE el 23 de septiembre de 2023.

QUINTA.- Recibo de Salarios.

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

SEXTA.- Tablas Salariales y de Horas Extraordinarias.

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

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 Colectivo, no reflejados en las Tablas Salariales, entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid.

NOVENA.- Pago de Atrasos.

Los atrasos salariales originados por la firma de las Tablas Salariales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, deberán hacerse efectivos 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.

DÉCIMA.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Título IV Art. 118 del VII CGSC, que incluye la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos para su prevención. Asimismo las partes firmantes de este convenio incluyen dentro de esta obligación, la evitación de la violencia en el ámbito digital como puede ser el ciberacoso y el ciberacecho.

DÉCIMO PRIMERA.- Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ANEXO XVII del VII Convenio General del Sector de la Construcción.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 37

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Clasificación profesional del sector de la construcción.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 30 y en el Anexos X y XI del VII CGSC.

SEGUNDA.- Calendario Laboral.

Se elaborará anualmente por la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

TERCERA.- Tablas Salariales y de Horas Extraordinarias.

Se elaborarán periódicamente por la comisión negociadora del Convenio Colectivo una vez aprobadas por la Comisión negociadora del CGSC.

ANEXOS

ANEXO I.- CLÁUSULA ANEXA AL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO
ADSCRITO A OBRA.

*Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción
Disposición adicional tercera, apartado 4.*

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

- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado
- ☐ Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- ☐ Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 25.5.b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

B) Propuesta de recolocación efectiva:

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 38

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

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 25 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

☐ No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.

☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas.

☐ Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio.

☐ Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas.

☐ Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.

☐ Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

En, a de de 20.....

Recibí: de de 20.....

Fdo.:
La empresa

Fdo.:
La persona trabajadora

ANEXO II.- RECIBO DE FINIQUITO.

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

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

En, a de de 20.....

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

(1) SI o NO





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 39

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

Expedido por

Fecha de expedición

Sello y firma

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

ANEXO III.- 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 IV.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Siempre que la persona trabajadora no fuese beneficiaria del subsidio por nacimiento y cuidado de menor tendrá derecho a dos días —de los cuales al menos uno deberá ser laborable—, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familia debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 40

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

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

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/118

Martes, 24 de junio de 2025

Pág 41

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

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

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

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

7 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

ID DOCUMENTO: fkxPQ0YQhnx0skUSFa05INzexQ=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>