```
 05 01 04 00114729       CL MARTIRES 7
 07 051000033540    0611 PIETRZAK --- JERZY PIOTR
 05 01 04 00156256       CL AGUSTIN RODRIGUEZ SAHAGUN 11 2 4 C
 07 050016761689    0521 ROMAN FERNANDEZ FERNANDO JAVIER
 05 01 05 00030183       CL SANTO DOMINGO 14 IN 6 3 IZQ
 07 051001052040    0521 GUTIERREZ MANZANAS JUAN PABLO
 05 01 06 00143378       CL VEREDILLA 1
 07 051003284656    0611 GONZALEZ NAVEROS GLORIA NANCY
 05 01 06 00168539       AV INMACULADA 36 2 DCH
 07 451017579970    0611 BATISTA MOREIRA MARCELINO
 05 01 07 00015184       CL GENERAL VARELA 48
 07 050014473402    0611 MARTIN MARTIN GASPAR
 05 01 07 00100565       CL FINCA EL QUEXIGAL, S/N 0
 07 051002722864    0521 ALFONSO PEÑA ROBERTO
 05 01 07 00133507       CL GENERAL FRANCO 1
 07 051001085786    0611 LOPEZ ESCUDERO ANTONIO
 05 01 07 00170081       AV DE LA JUVENTUD 6 4 B
 07 051001175413    0611 ARRIBAS LOZANO YOLANDA
 05 01 07 00198070       AV DE LA JUVENTUD 6 4 B
 07 471012496936    0611 LOPEZ MENDOZA RAFAEL
 05 01 07 00198777       AV LA JUVENTUD 6 5 B
 10 05101098947     0111 MARTIN ALVAREZ ALBERTO
 05 01 03 00160774       CL MEDIODIA 21
 07 051004115523    0611 TORRES JIMENEZ IVAN
 05 01 07 00198373       CL AGUSTIN RODRIGUEZ SAHAGUN, 5 5
 10 05101786031     0111 PALOMO MARTIN JUAN MANUEL
 05 01 07 00224241       CL VALLE DEL CORNEJA 1
 10 05100721455     1211 SANCHEZ MARTIN RAQUEL M
 05 01 07 00225958       LG RESIDENCIAL PUENTE ADAJA 15
 10 05100494517     0111 APARICIO MOURELO ANTONIO JAVIER
 05 01 97 00032165       CL REYES CATOLICOS 13
 07 051005671058    0521 TUDOSE --- ION
 05 01 07 00230810       CL CURATO 3 B
 10 05101396617     1211 LUENGO ZAYAS ANGEL
 05 01 07 00227473       CL DULCINEA 6 BJ 1B
 10 05101696711     1211 FERNANDEZ AYUSO FLORENCIO
 05 01 07 00227574       CL SAN JUAN DE LA CRUZ 3
 07 050019164764    0521 LINARES ROMA JOSE MANUEL
 05 01 05 00113948       CL CERRILLO 8
A N E X O  I

05400  ARENAS DE SAN PEDRO   05 01 351 07 001317102    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05003  AVILA                 05 01 351 07 001317405    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05001  AVILA                 05 01 351 07 001317708    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05164  BLASCOSANCHO          05 01 351 07 001318314    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05005  AVILA                 05 01 351 07 001318617    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05416  ARENAL (EL)           05 01 351 07 001318920    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05260  CEBREROS              05 01 351 07 001319526    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05210  HORCAJO DE LAS TORRE  05 01 351 07 001319829    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05003  AVILA                 05 01 351 07 001320637    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05003  AVILA                 05 01 351 07 001322051    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05003  AVILA                 05 01 351 07 001324071    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05268  HERRADON (EL)         05 01 351 07 001325990    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05003  AVILA                 05 01 351 07 001341754    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05002  AVILA                 05 01 351 07 001351858    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05002  AVILA                 05 01 351 07 001352767    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05001  AVILA                 05 01 351 07 001354484    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05270  TIEMBLO (EL)          05 01 351 07 001395207    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05002  AVILA                 05 01 351 07 001476948    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO SALARIO PENSION PRES
05001  AVILA                 05 01 351 07 001477251    05 01
              NOT. DEUDOR EMBARGO DEVOLUCIONES AEAT
05440  PIEDRALAVES           05 01 366 07 001272642    05 01

                    NUM.REMESA: 05 01  1 07 000019

URE    DOMICILIO                                    LOCALIDAD              TELEFONO     FAX
-------------------------------------------------------------------------------------------------
05 01 AV DE PORTUGAL 4                              05001 AVILA            920 0206000 920 0206033
```

# JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 7.319/07

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

#### Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2007, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA Y SU PROVINCIA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial, para la CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁVILA Y SU PROVINCIA (Código del Convenio n° 0500045), que fue pactado con fecha 28 de noviembre de 2007, de una parte, por la Federación de Empresas de la Construcción y Obras Públicas de Ávila (FECOPA), y de otra, por las Centrales Sindicales CC. 00. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, n° 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS ÁVILA Y SU PROVINCIA

### ARTICULO 1 °

El presente texto íntegro consta de un anexo que contiene las tablas de rendimientos de la construcción y obras públicas, así como las normas para su aplicación.

Ha sido redactado por la Comisión Negociadora del Convenio, compuesta de representantes de la Federación de Empresas de la Construcción y Obras Públicas de Ávila (FE.C.O.P.A.), y las Centrales Sindicales FECOMA-CC.OO. y M.C.A.-U.G.T.

Las partes asignadas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas de la construcción y obras públicas de Avila y su Provincia, con centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la misma.

### ARTICULO 2º- VIGENCIA.

I presente convenio entrarán en vigor el uno de Enero de 2.007 y terminarán el treinta y uno de Diciembre de 2.011.

### ARTICULO 3º- DURACIÓN.

La duración del mismo será de CINCO AÑOS, y se entiende iniciado el día de su entrada en vigor.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

### ARTICULO 4° VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

### ARTICULO 5º- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio lo son con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente vigentes en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas en sus empresas.

### ARTICULO 6º- COMPENSACIONES Y MEJORAS.

Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este convenio del sector de la Construcción, tendrán carácter de mínimos en su ámbito de aplicación.

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

La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de j naturaleza salarial o extra salarial y en cómputo anual.

ARTICULO 7º.- RETRIBUCIONES - TABLA SALARIAL.

Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de este Convenio de la Construcción, las partes signatarias de este Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

SALARIO BASE.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS PLUSES SALARIALES

PLUSES EXTRASALARIALES

b) En el concepto "gratificaciones extraordinarias", se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pactan en este Convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pactan en este "Convenio, de carácter indemnizatorio, de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en la tabla de percepciones económicas de cada convenio colectivo de ámbito inferior a éste.

Los conceptos de SALARIO BASE Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65% y el 75% del total anual de la tabla del Convenio para cada categoría o nivel. En caso de que en anteriores convenios la proporción de estos dos conceptos sea ya superior al 75% del total anual, se mantendrá.

Los PLUSES EXTRASALARIALES sumados deberán quedar comprendidos entre el 5% y el 7% del total anual de las tablas de este convenio para cada categoría.

Los PLUSES SALARIALES, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel retributivo

Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

INCREMENTOS ECONÓMICOS.

El incremento salarial para el AÑO 2007, será del 3,50 por 100 sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales. Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, se aplicara un 1,5 por 100 de incremento salarial sobre el IPC previsto en los presupuestos generales del estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.

Para los años de vigencia de este Convenio, en el supuesto de que el índice Anual de Precios al Consumo (I.P.C.), al 31 de Diciembre de los respectivos años supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los presupuestos generales del estado, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

TABLA SALARIAL:

Se hace constar la tabla salarial que figura como ANEXO N° 1

ANEXO N° 1

TABLA SALARIAL: A APLICAR DESDE EL 01-01-07 AL 31-12-07

| NIVEL II: | Salario Base | P. Convenio | P. Extrasalarial |
|---|---|---|---|
| Personal Titulado Superior | 48,82 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL III: | | | |
| Titulado Medio | 36,20 € | 4.70 € | 3,91 € |
| NIVEL IV.: | | | |
| Jefe de Personal | 33,97 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL V: | | | |
| Encargado General de Obra | 30,03 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL VI: | | | |
| Encargado de Obra | 25,45 € | 4,70 € | 3,91 € |
| Oficial Administrativo de 1 ° | 24,46 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL VII: | | | |
| Capataz | 24,19 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL VIII: | | | |
| Oficial Administrativo de 2° | 23,41€ | 4,70 € | 3,91 € |
| Oficial 1 ° de Oficio y Gruista | 23,28 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL IX: | | | |
| Auxiliar Administrativo | 22,84 € | 4,70E | 3,91 € |
| Oficial 2° de Oficio | 22,89 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL X. | | | |
| Listero | 22,19 € | 4,70 € | 3,91 € |
| Almacenero | 22,19 € | 4,70 € | 3,91 € |
| Ayudante | 22,27 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL XI: | | | |
| Peón Especializado | 22,07 € | 4,70 € | 3,91 € |
| NIVEL XII: | | | |
| Peón Ordinario | 21,91€ | 4,70 € | 3,91 € |

EL SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO, se aplicarán por 335 días.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS - PAGAS

| NIVEL II: | Junio | Diciembre | Vacaciones | C. Anual |
|---|---|---|---|---|
| Personal Titulado Superior.. | 2.109,38 C | 2.109,38 € | 2.109,38 € | 25.110,18 € |
| NIVEL III: | | | | |
| Titulado Medio | 1.697,41€ | 1.697,41€ | 1.697,41€ | 19.647,68 € |
| NIVEL IV.: | | | | |
| Jefe de Personal | 1.568,75E | 1.568, 75 € | 1.568, 75 € | 18.512, 78 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| NIVEL V.. | | | | |
| Encargado General de Obra. | 1.375,53 € | 1.375,53 € | 1.375,53 € | 16.615,55 € |
| NIVEL VI: | | | | |
| Encargado de Obra | 1.299,96 € | 1.299,96 € | 1.299,96 € | 14.852,86 € |
| Oficial Administrativo de 1° | 1.103,96 € | 1.103,96 € | 1.103,96 € | 13.930,29 € |
| NIVEL VII. | | | | |
| Capataz | 1.172,17 € | 1.172,17 € | 1.172,17 € | 14.048,77 € |
| NIVEL VIII: | | | | |
| Oficial Administrativo de 2° | 1.059,03 € | 1.059,03 € | 1.059,03 € | 13.445,78 € |
| Oficial 1° de Oficio y Gruista. | 1.129,62 € | 1.129,62 € | 1.129,62 € | 13.615,19 € |
| NIVEL IX: | | | | |
| Auxiliar Administrativo | 1.013,49 € | 1.013,49 € | 1.013,49 € | 13.119,39 € |
| Oficial 2° de Oficio | 1.084,86 € | 1.084,86 € | 1.084,86 € | 13.348,91€ |
| NIVEL X. | | | | |
| Listero | 961,20 € | 961,20 € | 961,20 € | 12.744,14 € |
| Almacenero | 961,20 € | 961,20 € | 961,20 € | 12.744,14 € |
| Ayudante | 993,23 € | 993,23 € | 993,23 € | 12.868,15 € |
| NIVEL XI: | | | | |
| Peón Especializado | 960,84 € | 960,84 € | 960,84 € | 12.702,16 € |
| IV EL XII: | | | | |
| Peón Ordinario | 955,49 € | 955,49 € | 955,49 € | 12.632,17 € |

ARTICULO 8°- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA.

Según lo previsto en el Art. 15.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, del 8 de octubre, en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito. La duración, del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

Primero.- Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

Sin embargo, manteniendose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de TRES AÑOS consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más alla de dicho término, suscribiendose a tal efecto el correspondiente documento (modelo de renovación de de Contrato Fijo de Obra, que figura como anexo II en el Convenio General del Sector de la la Construcción 2007-2011), y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de _quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los 15 días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Secundo.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causas imprevisibles para el Empresario principal y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la Empresa a la representación de los trabajadores del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria Provincia, operarán la terminación de obra y cese previsto en el supuesto primero, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o en su defecto la Comisión Paritaria dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una SEMANA para su constatación, a contar desde la notificación. El Empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado para el supuesto primero. Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralizasen por conflicto laboral.

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

ARTICULO 9° - OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculadas sobre los conceptos salariales de las TABLAS DEL CONVENIO aplicable, devengados durante la vigencia del Contrato. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del articulo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computandose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio. Las empresas afectadas por este convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

ARTICULO 10°.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

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

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

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

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

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

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. Entre estas tareas se incluyen las labo-

res de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleadas en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y reconocimientos profesionales

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

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

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

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

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

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

TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

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

1 ° Año: 60 por 100

2° Año: 70 por 100

3° Año: 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este articulo:

1 ° Año: 95 por 100

2° Año: 100 por 100

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

J) Los contratos en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado par-, el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas prevista en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contrato para la la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por; igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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

centros propios o colaboradores, dar, la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto de aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

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

ARTICULO 11 °.- SUBCONTRATACIÓN.

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 62 del Convenio General del Sector de la Construcción, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

PLUSES Y COMPLEMENTOS:

ARTICULO 12º- COMPLEMENTOS SALARIALES.

1º- DEL SALARIO.- Del conjunto de percepciones económicas en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las obtiene como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el SALARIO. Otras las obtiene como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y éstas no forman parte del SALARIO, siendo siendo percepciones de carácter extrasalarial.

a) PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES:

- SALARIO BASE, es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

- COMPLEMENTOS SALARIALES, son cantidades que en su caso, deban adicionarse al Salario Base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

- PERSONALES, tales como la Antigüedad.

- DEL PUESTO DE TRABAJO, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente, tóxico, penoso o peligroso, etc.

- DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, tales como primas, incentivos, pluses de actividad o asistencia, horas extraordinarias, etc.

- LAS CANTIDADES, que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores. - LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS, y la retribución de vacaciones. b) PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES:

- LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES de la Seguridad Social.

- LAS INDEMNIZACIONES por cese, traslados, suspensiones

- LAS INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de distancia y transporte, y diferencia de alquiler o coste de vivienda.

- AQUELLOS COMPLEMENTOS SALARIALES que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad, o las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán NO consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones, enumeradas en el apartado a) de este Artículo.

- 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, solo a efectos de identificación, se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo. El primero se entregará a los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios y se repondrá a los seis meses de la entrega anterior y así sucesivamente cada seis meses.

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

ARTICULO 13º- TURNOS DE TRABAJO.

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el articulo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos da tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo de régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del articulo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará ceno jornada extraordinaria.

ARTICULO 14º- TRABAJOS NOCTURNOS.

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un Plus de trabajo nocturno equivalente al 30% del SALARIO BASE de su categoría.

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

3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no se abonará ésta con complemento de nocturnidad

ARTICULO I5 º- TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

1. A los trabajadores que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosa, tóxicas o peligrosas, deberá abonarseles un incremento del 25% sobre salario base de su categoría. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este articulo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este articulo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejaran de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

5. Aquellos convenio colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio General tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

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

ARTICULO 16º- TABLÓN DE ANUNCIOS.

1. En todos los centros de trabajo donde existan representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, será obligatorio la existencia de tablones de anuncios, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 17º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30y 20 de cada uno de ellos respectivamente, incrementadas en todo caso por los aumentos de la antigüedad, si la tuvieran. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

PAGA DE JUNIO: de 1 de Enero a 30 de Junio.

PAGA DE DICIEMBRE: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

1. Se prohibe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiendose 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 periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

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

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

ARTICULO 18º-DIETAS Y LOCOMOCIÓN

1. Los trabajadores percibieran dieta completa, en cuantía de 22,51 € para el año 2.007, 24,51 € para el año 2.008, 26,51 € para el año 2.009, 28,51 € para el año 2.010 y 30,51 € para el año 2.011, cuando como consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

2. La media dieta para los años 2.007, 2.008, 2.009, 2010 y 2.011, se incrementará el 1,5% sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, para cada uno de los años años anteriormente citados. Para los años de vigencia de este Convenio, en el supuesto de que el Indice Anual de Precios al Consumo (IPC), al 31 de Diciembre de los respectivos años supere el IPC previsto, para cada uno de ellos en los presupuestos generales del estado, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de Enero de cada uno de dichos años. Por tanto la media dieta para el año 2.007, queda fijada en 9,85 euros /día

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

4. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento de los trabajadores, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente, que para el supuesto de utilizarse vehículo del propio trabajador será a razón de 0,20 €. para los años 2.007 y 2.008, de 0,21 € para los años 2.009 y 2.010 y de 0,22 € para el año 2.011, por kilometro recorrido.

ARTICULO 19º - INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL.

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

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

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

| | |
|---|---|
| En el año 2007 | 43.000 € |
| En el año 2008 | 44.000 € |
| En el año 2009 | 45.000 € |
| En el año 2010 | 46.000 € |
| En el año 2011 | 47.000 € |

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

| | |
|---|---|
| En el año 2007 | 25.000 € |
| En el año 2008 | 25.000 € |
| En el año 2009 | 26.000 € |
| En el año 2010 | 27.000 € |
| En el año 2011 | 28.000 € |

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

3.- Las indemnizaciones prevista en los apartados b) y c) de este articulo serán consideradas a cuenta de cualquier 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 articulo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas parte le reconocen.

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

5.- Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011, en el Boletín Oficial del Estado.

ARTICULO 20º- COMPLEMENTO SALARIAL EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN.

1. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral, y solo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonaran un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarías, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

ARTICULO 21°- VACACIONES.

1.- Todo el personal afectado por este convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiendose distribuir éstos periodos de al menos diez días laborables e, iniciandose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

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

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

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los Convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma.

El periodo de disfrute será acordado entre las partes, empresa y trabajador, respetando en todo caso las necesidades del servicio, pero para el caso de no existir acuerdo entre las partes en el período de disfrute de las mismas, éstas se repartirán en dos mitades, estableciendo una y otra parte las fechas en que se han de disfrutar.

ARTICULO 22º - PERMISOS Y LICENCIAS.

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

a) Quince días naturales, en casó de matrimonio.

b) Dos días naturales, -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acredite efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales,

pudiendose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de de consanguinidad o afinidad. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiendose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que este realizando en centros de enseñanza, universitarios p, de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

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

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

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

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

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

4. Las trabajadoras por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin perdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin perdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que de acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho

por e 1 mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ARTICULO 23º.- RECONOCIMIENTO MEDICO.

1. Todo el personal, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa será sometido a reconocimiento médico. También podrán ser reconocidos médicamente los trabajadores en la fechas que la empresa indique, siendo los gastos de los mismos y el tiempo invertido por cuenta de la empresa. Así mismo, a solicitud del trabajador, podrá ser reconocido durante el período de preaviso por cese.

ARTICULO 24º.- CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL.

1. Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a la observación y cumplimiento de las normas que, en cuanto a, vestuario y demás condiciones de trabajo y salud laboral se contienen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento y Normas que la desarrollan.

Los trabajadores, por su parte, se obligan a ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que deben facilitarles las empresas.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dicho medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa, sin perjuicio, además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

ARTICULO 25º- OBLIGACIONES EN CASO DE CESE VOLUNTARIO.

1. El personal que pretenda cesar al servicio de la empresa, deberá comunicarlo a ésta con quince días naturales de antelación, como mínimo, a la fecha en que haya de producirse el cese. La notificación se efectuará por escrito duplicado, uno de los cuales será será devuelto con el enterado.

El incumplimiento por el trabajador de la obligación que en los párrafos anteriores se establece, dará lugar a un descuento correspondiente a los quince días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables, todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado descuento deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Las cantidades así descontadas quedarán en poder de la empresa, en concepto de indemnización por daños y perjuicios que pudieran ocasionar.

CESES

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

a) Durante el periodo de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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

c) En cuanto el contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

ARTICULO 26º.- REQUISITO PREVIO AL FINIQUITO.

La empresa avisará, al trabajador, con quince días de antelación, como mínimo, al de la baja. Se le entregará al trabajador, con dos días de antelación al de la baja, una nota con la liquidación correspondiente.

FINIQUITOS:

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura en este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos

en los número siguientes. La confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

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

6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de firma del recibo de finiquito.

- DETALLE DEL RECIBO DE FINIQUITO -

SALARIOS.

- Salarios, incluidos P. Convenio y P. Transporte ..... _ _ _ _ _ _ _
- Paga Extra de Junio ..... _ _ _ _ _ _ _
- Paga Extra de Navidad ..... _ _ _ _ _ _ _
- Vacaciones ..... _ _ _ _ _ _ _
- Horas Extraordinarias ..... _ _ _ _ _ _ _
- Indemnización ..... _ _ _ _ _ _ _
- Descuentos, Seguridad Social, Anticipos e I.R.P.F ..... _ _ _ _ _ _ _

TOTAL LIQUIDO. _ _ _ _ _ _ _

Quedan pendientes de abono los atrasos salariales, si procedieren.

ARTICULO 27°.- MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO.

Se establece el siguiente modelo de finiquito.

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

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

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

El Trabajador,

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

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 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 Federación de Empresas de la la Construcción y Obras publicas de Ávila (FE.C.O.P.A.), o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ARTICULO 28º.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO.

1. En cuanto a productividad y tablas de rendimiento, este Convenio se rige por el texto del Convenio General de la Construcción (2007-2011), en su capítulo quinto, artículos 33 al 42 ambos inclusive.

ARTICULO 29º- JORNADA LABORAL-COMPUTO ANUAL.

1. La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 2.007 . . . . . .1.746 horas.

Año 2.008 . . . . . .1.746 horas.

Año 2.009 . . . . . .1.738 horas.

Año 2.010 . . . . . .1.738 horas.

Año 2.011 . . . . . .1.738 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

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

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observara el calendario establecido en el Convenio Provincial o, en su caso, Autonómico aplicable.

5. Cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

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

Los días 24, 26 y 31 de diciembre de cada año, serán considerados NO LABORABLES.

Una vez conocidos los días festivos de esta Comunidad Autónoma, se reuniera cada año la Comisión Paritaria de este convenio para elaborar el Calendario Laboral, que servirá para toda la provincia de Ávila.

ARTICULO 30 °.- RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinarán, en tabla anexa, en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

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

5. Se consideran horas extraordinarias estructurales la motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y perdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

6. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se determinan en anexo número 2.

- ANEXO Nº 2

- Titulado Medio . . . . . .15,24 € hora.
- Jefe de Personal . . . . . .14,22 € hora.
- Encargado General . . . . . .12,53 € hora.
- Encargado de Obra . . . . . .11,01 € hora.
- Oficial 1 °Administrativo . . . . . .9,98 € hora.
- Oficial 2° Administrativo . . . . . .9,54 € hora.
- Auxiliar Administrativo . . . . . .10,29 € hora.
- Listero y Almacenero . . . . . .8,85 € hora.
- Capataz . . . . . .10,15 € hora.
- Oficial 1 °de Oficio . . . . . .9,71 € hora.
- Oficial 2° de Oficio . . . . . .9,44 € hora.
- Ayudante . . . . . .9,03 € hora.
- Peón Especializado . . . . . .9,03 € hora.
- - Peón Ordinario . . . . . .8,72 € hora.

ARTICULO 31 °- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

1. Dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector de la construcción, lo coyuntural del presente acuerdo y con objeto de dar mayor permanencia a los acuerdos que en esta materia se adopten, ambas partes se comprometen a cumplir lo estipulado en la Ley 1 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento y Normas que la desarrollan.

ARTICULO 32°.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

a) El Sector demanda trabajadores cualificados.

b) Las Empresas, a través de las Organizaciones Empresariales, deben fijar, de acuerdo con los Sindicatos, las necesidades para los próximos años, de conformidad con el desarrollo previsto tanto cualitativa como cuantitativamente.

Ello hace preciso realizar el plan de necesidades formativas de la construcción y renovarlo periódicamente

c) La construcción debe ser un Sector en el que se pueda progresar, de forma que cada trabajador, en función de su capacidad, esfuerzo y voluntad, pueda llegar hasta donde se proponga, es decir, le sea posible hacer "carrera en la construcción". Para que esto ocurra, se ha de cambiar la imagen del Sector.

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

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

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observara el calendario establecido en el Convenio Provincial o, en su caso, Autonómico aplicable.

5. Cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

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

Los días 24, 26 y 31 de diciembre de cada año, serán considerados NO LABORABLES.

Una vez conocidos los días festivos de esta Comunidad Autónoma, se reuniera cada año la Comisión Paritaria de este convenio para elaborar el Calendario Laboral, que servirá para toda la provincia de Ávila.

## ARTICULO 30 °- RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinarán, en tabla anexa, en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

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

5. Se consideran horas extraordinarias estructurales la motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y perdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

6. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se determinan en anexo número 2.

- ANEXO N ° 2

| | |
|---|---|
| - Titulado Medio | 15,24 € hora. |
| - Jefe de Personal | 14,22 € hora. |
| - Encargado General | 12,53 € hora. |
| - Encargado de Obra | 11,01 € hora. |
| - Oficial 1ª Administrativo | 9,98 € hora. |
| - Oficial 2° Administrativo | 9,54 € hora. |
| - Auxiliar Administrativo | 10,29 € hora. |
| - Listero y Almacenero | 8,85 € hora. |
| - Capataz | 10,15 € hora. |
| - Oficial 1ª de Oficio | 9,71 € hora. |
| - Oficial 2° de Oficio | 9,44 € hora. |
| - Ayudante | 9,03 € hora. |
| - Peón Especializado | 9,03 € hora. |
| - Peón Ordinario | 8,72 € hora. |

ARTICULO 31 ° - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

1. Dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector de la construcción, lo coyuntural del presente acuerdo y con objeto de dar mayor permanencia a los acuerdos que en esta materia se adopten, ambas partes se comprometen a cumplir lo estipulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento y Normas que la desarrollan.

ARTICULO 32°.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

a) El Sector demanda trabajadores cualificados.

b) Las Empresas, a través de las Organizaciones Empresariales, deben fijar, de acuerdo con los Sindicatos, las necesidades para los próximos años, de conformidad con el desarrollo previsto tanto cualitativa como cuantitativamente.

Ello hace preciso realizar el plan de necesidades formativas de la construcción y renovarlo periódicamente

c) La construcción debe ser un Sector en el que se pueda progresar, de forma que cada trabajador, en función de su capacidad, esfuerzo y voluntad, pueda llegar hasta donde se “proponga, es decir, le sea posible hacer “carrera en la construcción”. Para que esto ocurra, se ha de cambiar la imagen del Sector.

d) La formación y niveles deben ser los mismos cualquiera que sea su procedencia: MEC, INEM, Comunidades Autónomas, etc. Esto exige la participación de Organizaciones Empresariales y Sindicatos en la creación, desarrollo y control de las acciones formativas de esos organismos.

e) El Sector debe recuperar la parte que le corresponde de las cuotas de formación profesional para su propio desarrollo además de las provenientes de otros fondos (MEC, FSE, etc.), para dar respuesta a sus necesidades.

f) Las singulares características del Sector y la diversidad de especialidades que lo componen exige la creación de centros propios conectados con la realidad de la construcción. Esto exige la preparación de formadores y monitores, salidos de la construcción, preparados y reciclados convenientemente.

g) Dada la actual configuración autonómica, se deben introducir al máximo los criterios de descentralización, guardando siempre la necesaria coordinación, para conseguir los objetivos propuestos.

ARTICULO 33°- REPRESENTACIÓN UNITARIA.

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

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

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

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

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

d) Aquellos Convenios Provinciales que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción del 992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

ARTICULO 34º- FORMACIÓN CONTINUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria del Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción (F.L.C.). el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones.

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial (F.L.C.).

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superaran anualmente ni el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores podrán concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá tener al menos, una antigüedad en la empresa de Tres Meses.

e) Durante las horas formativas, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción acción formativa.

COMISIÓN PARA LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

ARTICULO 35º.- COMISIÓN PARITARIA.

a) Se acuerda constituir una Comisión Paritaria para la interpretación y seguimiento de lo pactado en este Convenio.

b) Dicha Comisión estará compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitades por cada una de las dos partes , sindical y empresarial, en la forma que decidan las receptivas organizaciones.

c) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad de ambas partes, sindical y empresarial. Sus acuerdos interpretativos de este Convenio tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

d) El funcionamiento de la Comisión se realizará de la forma que la misma acuerde, asumiendose ya los acuerdos al respecto adoptados por la Comisión Paritaria del artículo 105 del Convenio General del Sector de la Construcción, así como el procedimiento para solventar las posibles discrepancias, previsto en el ASEC y asumido por las partes en el Convenio General del Sector de la Construcción.

e) En todo caso la Comisión Paritaria se reunirá en los meses de Enero de los años 2007, 2008, 2.009, 2010 y 2.011 para enviar al "Boletín Oficial de la Provincia" la subida salarial aplicable a cada año y, en su caso, la revisión económica prevista en el Artículo 49 del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción, correspondiente a la CLAUSULA DE GARANTÍA.

La Comisión Paritaria interesará ante los Organismos competentes la organización de cursillos de Formación Profesional.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por este Convenio, respecto a la interpretación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de ésta Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

El domicilio de la misma se fija en Ávila y será distinto para la recepción de comunicaciones. Para las reuniones se acordará el lugar por sus componentes.

Las comunicaciones de los empresarios a la Comisión Paritaria se dirigirán a: FECOPA, Avda. Hornos Caleros, n ° 16, de Ávila.

Las Comunicaciones de los trabajadores a la Comisión Paritaria, se dirigirán a las siguientes: FECOMA - CC. 00.: Plaza Santa Ana, n °7, Apartado Correos N'130, 05001- Ávila. M.C.A.- UGT: C/ Isaac Peral, nº 18 - Bajo - 05001 - Ávila.

ARTICULO 36.- DENUNCIA.

1. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 85.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente Convenio no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de Diciembre del año 2011.

ARTICULO 37.- 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, establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 20, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 21 del Convenio General del Sector de la Construcción.

3. Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente Convenio en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva el establecimiento de programas de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción. Por otro lado con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual las partes firmantes incluyen una mejora en las condiciones retributivas del sector que redunda en la calidad de su empleo

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio mantendrán la indemnización vigente el momento de su celebración hasta la fecha de su entrada en vigor, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Según disposición transitoria tercera del Convenio General del Sector de la Construcción, este Convenio se adaptara progresivamente por quintas partes a lo largo de la vigencia del presente Convenio (2007-2011), según la remuneración mínima bruta anual por niveles fijada en el Articulo 46 del Convenio General del Sector de la Construcción.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA 'LA CONSTRUCCIÓN, aprobado por Resolución de 1 de Agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el Registro y publica el IV Convenio General del sector de la Construcción (Boletín Oficial N'197 de fecha, Viernes 17 de Agosto de 2.007), se estará en lo establecido en la, Ley 8/3/84, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales.

El presente convenio, al que las partes han presentado su consentimiento, ha sido elaborado por libre manifestación de voluntad de las mismas, emitidas unánimemente por sus respectivas representaciones conforme a la normativa legal vigente, haciendose constar así su plena validez.

Ávila, a 28 de Noviembre de 2007.

Firmas, *llegibles*

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 7.161/07

## AYUNTAMIENTO DE TOLBAÑOS

### ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario fecha 25 de agosto de 2007, sobre el expediente de modificación de créditos n.° 1/2007 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo a mayores ingresos y remanente de tesorería, con el siguiente resumen por capítulos:

Presupuesto de Gastos

| CAPÍTULO | DESCRIPCIÓN | CONSIGNACIÓN INICIAL | CONSIGNACIÓN DEFINITIVA |
|---|---|---|---|
| 6.62.622 | Salón social del anejo de Cortos | 0 € | 12.900,00 € |

Presupuesto de ingresos

| CAPÍTULO | DESCRIPCIÓN | CONSIGNACIÓN INICIAL | CONSIGNACIÓN DEFINITIVA |
|---|---|---|---|
| 761.00 | Subvención de Diputación | 50.000,00 € | 60.965,00 € |

Con cargo al remanente de tesorería: 1.935,00 €