



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DEL SECTOR DE
CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE
VALLADOLID
PARA LOS AÑOS 2012 - 2016



ÍNDICE:

CAPÍTULO I.- ÁMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

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

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE PRESTACION DEL TRABAJO

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

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

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



CAPÍTULO IV.- PERCEPCIONES ECONOMICAS

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



CAPITULO V.- PRESTACIONES VARIAS

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

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 34.- Comités de Salud Laboral.

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

Artículo 36.- Ropa de trabajo.

CAPÍTULO VII.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

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

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

Artículo 39.- Tablón de anuncios.

CLAUSULAS ADICIONALES

- PRIMERA .- Tablas de Rendimiento.
- SEGUNDA .- Inaplicación de Condiciones de Trabajo.
- TERCERA .- Repercusión en Precios.
- 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.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- PRIMERA .- Clasificación por Niveles y Categorías.
- SEGUNDA .- Calendario Laboral.
- TERCERA .- Tablas Salariales.
- CUARTA .- Tabla de Horas Extraordinarias.
- ANEXOS
- ANEXO I .- MODELO DE RENOVACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA.
- ANEXO II .- NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS.



ANEXO III .- RECIBO DE FINIQUITO.

ANEXO IV .- TABLAS DE RENDIMIENTO.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2012 - 2016

C.I.F. 47015862
Plaza de España, 4 - 3.ª Planta
41001 VALLADOLID
Tlf. 983 29 16 17

CAPITULO I.- AMBITO, 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 Quinto Convenio Colectivo General del Sector de Construcción suscrito el día 20 de enero de 2012, así como inmobiliarias no constructoras y cooperativas de viviendas sin ánimo de lucro.

2. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 84.2 del E.T. en relación con lo dispuesto en el Artículo 83.2 del E.T., este Convenio Provincial tendrá prioridad aplicativa sobre los Convenios de Empresa, Grupo de Empresas, Pluralidad de Empresas, o cualquier otro de ámbito inferior, 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 los trabajadores.
 - e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyan por la legislación vigente en cada momento a los Convenios de Empresa.
 - f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.


fecoma
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid 4 - 3.ª
47001 Valladolid
Tef 983 29 16 17

- g) Aquéllas otras que disponga el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 2.- **Ámbito Temporal y Procedimiento de Denuncia.**

1. La vigencia del presente Convenio, incluidas las Tablas Salariales y la Jornada Laboral, será de UN AÑO, dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de Diciembre de 2012, entrando en vigor desde el momento de su firma y debiéndose de aplicar la totalidad de su contenido desde el 1 de enero de 2012.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2016, lo regulado en el presente Convenio, según redacción dada por el Quinto Convenio General del Sector de la Construcción (Quinto CGSC) en lo referente a :

- a) Estructura de la negociación colectiva del sector: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 11.
- b) Articulación de la negociación colectiva: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, Artículo 12.
- c) Concurrencia de convenios: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, Artículo 13.
- d) Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, Artículos 14 al 17.
- e) Contrato fijo de obra: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 24.
- f) Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 27.
- g) Jubilación: Libro I, Título I, Capítulo XI, artículo 97.
- h) Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 108.
- i) Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 109.
- j) Igualdad de oportunidades y no discriminación: Libro I, Título IV, artículo 115.

3. Una vez finalizada las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 se aplicará lo establecido en el vigente artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de manera que para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas,

continuará rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

4. Las partes se comprometen a no denunciar este Convenio hasta tres meses antes de su vencimiento, conforme al Art. 8 del actual CGSC.

Artículo 3.- Vinculación de la totalidad.

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

Artículo 4.- Absorción y Compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.
2. A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.
3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial 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.

WECO
C.I.P. G. 135862
Planta 3.ª
983 29 58 60
VALLADOLID

UJGT
MCA
Comisión Ejecutiva
y Negociación
Castilla y León

CCO
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid 4 - 4ª
47001 Valladolid
Tef 983 29 16 17

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; MCA-UGT y FECOMA CC.OO.

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

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad del presente Convenio.
2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo regulado en el artículo 109 del Quinto CGSC.

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

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

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

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

CCOOP
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid 4 - 4ª
47001 Valladolid
Tef 983 29 16 17

CAPITULO II.- CONDICIONES DE PRESTACION DEL TRABAJO

AVECO
C.I.F. 2015862
Plaza de Madrid 4 - 3ª Planta
Tlf. 983 39 16 17 Fax 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

Artículo 8.- Contratación.

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

Artículo 9.- Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 10.- Contrato fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

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

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

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

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

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

CCO
C.I. 47015862
Plaza de ... n.º 4 - 3.ª Planta
Tif. 983 29 16 17
47001 VALLADOLID

UJGT
Comisión Ejecutiva
Castilla y León
Metal, Construcción
Y Adhesivos

CCO
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid 4 - 4ª
47001 Valladolid
Tef 983 29 16 17

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

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva.

Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 11.- Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de 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.
2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.
3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas

afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

- a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
- c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
- d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En

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

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

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

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

4. El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto- Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

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


C.I.F. A7015862
Plaza de Madrid, nº 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 16 11 - 983 39 58 66
47001 VALLADOLID


Comisión Ejecutiva
MCA
Región Castellano
y Leonesa


fecom
Castilla y León
VALLADO
Plaza Madrid
47001 Valla
Tef 983 29 16 11


C.I.F. B15862
Plaza de Madrid 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 29 16 11

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

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

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las


fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Valladolid
Tef 983 29 16 11

partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

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

g) 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 trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

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


C.I.F. B-77015862
Plaza de Madrid n.º 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 70 00 - 983 39 58 65
47001 VALLADOLID




Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Vallad...
Tef 983 29 70 00


C.I.F. A115662
Plaza de Madrid, 11.º 4 - 3.ª Planta
Tel. 983 29 10 00 FAX 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

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

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

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

Primer año	; 60 por 100.
Segundo año	; 70 por 100.
Tercer año	; 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

Primer año	; 95 por 100.
Segundo año	; 100 por 100.

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

Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extra salariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

- k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.


fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Valla...
Tef 983 29 10 00

MECO
C.I.F. 7015862
Plaza de Madrid 4 - 3ª Planta
Tlf. 983 29 11 11 FAX 983 29 50 01
47001 VALLADOLID

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

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

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

Artículo 12.- Contratas y subcontratas.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 31 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

Artículo 13.- Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del Quinto Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 14.- Períodos de Prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

b) Empleados:

Niveles III excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.

CCOOP
fecom
Castilla y Le...
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Vall...
Tef 983 29 11 11

Niveles VI al X: Dos meses.
Resto de personal: Quince días naturales.

c) Personal Operario

Encargados y Capataces: Un mes.
Resto de personal: Quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.
4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en dicha Tarjeta haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 15.- Ceses y Finiquitos.

A.- Ceses:

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

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

B.- Finiquitos:

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al

CCO
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Valladolid
Tef 983 29 10 11

modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que **figura** después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por la Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Construcción, Promoción Inmobiliaria y Afines (**AVECO**), y estará numerado, sellado y fechado, teniendo validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 16.- Excedencias.

A.- Excedencia Forzosa:

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.
2. 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.
3. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

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

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni


C.I.F. B-77015862
Plaza de Madrid, n.º 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 58 66 Fax 983 39 58 66
47001 VALLADOLID


Comisión Ejecutiva
MCA
Metal, Construcción
y Afines
Castilla y León


Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Va...
Tef 983 29 10



superior a cinco años. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

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

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

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

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

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

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

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

CCO
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid 4 -
47001 Valladolid
Tef 983 29 16 5

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

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17.- Jornada Laboral.

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

Para este año 2012, la Jornada Anual ordinaria supone un total de 1.738 horas de trabajo efectivo, repartidas según calendario anexo al presente Convenio en la DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA que, en todo caso, tiene carácter indicativo, pudiendo pactarse por Empresa y trabajadores el calendario que estimen oportuno en las condiciones que se establecen en el art. 68.4 del Quinto Convenio General del Sector de la Construcción.

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

Con objeto de adecuar la jornada laboral a la luz natural, durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero, el descanso de mediodía será de una hora, salvo pacto en contrario, entre empresas y representantes de los trabajadores.

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

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

En lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Quinto CGSC.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

A.- Realización de Horas Extraordinarias:

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

B.- Límite de Horas Extraordinarias:

CECO
C. F. 983 39 58 66
Plaza de Madrid, nº 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 58 66 Fax 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

UIGT
MICA
Comisión Económica
Materia Construcción
y Alimer
Castilla y León

fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Valladolid
Tef 983 29 16

AVECO
C.I.F. 310115862
Plaza de Madrid 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 44 43 39 58 66
47001 VALLADOLID

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 cada una de las categorías o niveles se determinarán en la tabla de la DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA del presente Convenio.
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.

UGT
Comisión Ejecutiva
M. de Construcción
y Afines
Castilla y León
MCA

Artículo 19.- Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos once días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea jueves ni viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

CEOP
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid 4
47001 Valladolid
Tef 983 29 18

[Handwritten signatures]

aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

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

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.
8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de este Convenio Provincial.

CAPÍTULO IV.- PERCEPCIONES ECONOMICAS

Artículo 20.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Se aplicarán los artículos 48; 49; 50; 51 Y 52 del Convenio General del Sector de la Construcción, sin perjuicio de las normas específicas del presente Convenio.

Artículo 21.- Condiciones económicas.

Para el período de vigencia del Convenio comprendido entre el 1 de Enero de 2012 y el 31 de Diciembre de 2012, se acompañan tablas en la DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA del Presente Convenio, resultantes del incremento del 1 por ciento en los conceptos en ellas contempladas sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2011, respetándose lo

relativo a la aplicación de la remuneración bruta anual que establece el art. 50 del Convenio General del Sector de la Construcción, en los niveles que se vean afectados por la misma.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 48.2.b del Convenio General del Sector de la Construcción, el plus extra salarial fijado será de hasta el 5 por ciento de la masa salarial bruta.

Artículo 22.- Cláusula de garantía salarial.

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2012 se realizará una revisión económica trascurrido dicho ejercicio conforme al IPC Real del mismo cuando éste supere el 2 por 100 de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Asimismo la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2012 afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extra salariales.

Artículo 23.- 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 24.- Plus de Asistencia y Actividad.

El complemento denominado "plus de asistencia y actividad", se devengará en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas a este Convenio, por cada día efectivamente trabajado por cada categoría o nivel.

- a) Por cada falta de asistencia al mes se perderá la cantidad que resulte de multiplicar por dos el importe diario de este plus, hasta un máximo de tres faltas al mes. Si las faltas son más de tres se perderá el triple del citado importe.
- b) Por cada dos faltas de puntualidad sin alcanzar los treinta minutos de duración, se perderá la mitad del importe diario de este plus. Si la duración simple o acumulada alcanza o supera los treinta minutos se perderá el importe diario de dicho plus por cada treinta minutos o fracción, en su caso, de retraso.

Artículo 25.- Complemento por discapacidad.

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

ECO
C.I.F. 7015062
Plaza de España, 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 29 15 15
7003 VALLADOLID

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 26.- Gratificaciones extraordinarias.

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determina, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla salarial anexa al convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Valladolid
Tef 983 29 15 15

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

UPT
MCA
Comisión Ejecutiva
Metal, Construcción
y Afines
Castilla y León

(Handwritten signatures and marks)

(Handwritten signatures)

global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 27.- Plus extra salarial de transporte.

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

Artículo 28.- Plus de distancia.

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

Artículo 29.- Desgaste de herramienta.

A los Oficiales de 1ª y 2ª de oficio, que aporten su herramienta, y por día efectivamente trabajado, se les abonará un plus extra salarial de 1,00 € durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 30.- Dietas.

Se establece una dieta para todas las categorías de 36,00 € diarios durante la vigencia del presente Convenio. Una media dieta de 12,00 € diarios para los dos primeros años de vigencia del Convenio y de 13,00 € diarios para los tres años siguientes.

AVECO
C.I. 47015862
Plaza de E. de I. 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 10 00 - 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

UGT
MCA
Comisión Ejecutiva
Metal, Construcción
Y Afines
Castilla y León

CCOOP
fecom
Castilla y León
VALLADO:
Plaza Madrid
47001 Val.
Tef 983 29 10

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

Para el devengo de las dietas se estará a lo dispuesto en el Art. 83 del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO V.- PRESTACIONES VARIAS

Artículo 31.- Indemnizaciones.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:
 - a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
 - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: **47.000 €.**
 - c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: **28.000 €.**
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las cuantías económicas fijadas en el presente artículo, estarán vigentes a partir de los 30 días siguientes al de la publicación de este Convenio Colectivo en el B.O.P. de Valladolid.

Artículo 32.- Jubilación.

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen, salvo pacto individual en contrario, la jubilación obligatoria a las edades y periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de

**fecom**
Castilla y León
VALLADOLÍD
Plaza Madrid 10
47001 Vala
Tef 983 29 10

jubilación. En todo caso, el trabajador deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplir con los demás requisitos de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

MECO
C.I.F. 15218862
Plaza de Madrid 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 29 00 - 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

- De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación - que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación- la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados.

Así, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir durante 2012, la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años.

En 2013: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 3 meses o más) o la de 65 años y 1 mes para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 35 años y 3 meses.

En 2014: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 6 meses o más) o de 65 años y 2 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 35 años y 6 meses.

En 2015: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 9 meses o más) o de 65 años y 3 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 35 años y 9 meses.

Y en 2016: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 36 años o más) o de 65 años y 4 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 36 años.

Se adjunta el siguiente cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los años de vigencia del convenio, dependiendo del período de cotización acreditado en cada caso:

CCOO
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Valia.
Tef 983 29 16

AÑO	PERIODOS COTIZACIÓN ACREDITADOS	DE	EDAD EXIGIDA
2012	35 años.		65 años.
2013	35 años y 3 meses o más.		65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.		65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.		65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.		65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.		65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.		65 años y 3 meses.
2016	36 años o más.		65 años.
	Menos de 36 años.		65 años y 4 meses.

- Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.
- Junto a lo anterior, las partes consideran fundamental, como resultado de las mutuas contraprestaciones pactadas para lograr el deseable y necesario equilibrio interno del Convenio, vincular la jubilación obligatoria 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 programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración todas aquellas acciones concretas que tanto en materia de prevención de riesgos como de igualdad puedan llevarse a cabo por las empresas del sector, dirigidas a desarrollar, impulsar y mejorar la seguridad y la igualdad de sus empleados.

Por otro lado con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual las partes firmantes incluyen una mejora de las condiciones retributivas del Sector que redundará en la calidad de su empleo.

5. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
6. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, categorías, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

Artículo 33- Incapacidad Temporal.

Las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por accidente de trabajo o enfermedad profesional serán complementadas por las empresas con un complemento extra salarial que, sumado a dichas prestaciones reglamentarias, garantice al trabajador 1.100,00 EUROS/BRUTOS/MES para la vigencia de este Convenio (o la parte proporcional a los días del mes en que permanezca en esa situación) a partir del primer día de la baja y durante un máximo de 150 días. Los aspectos económicos de este Convenio no reflejados en las tablas salariales, entrarán en vigor a partir de los 30 días siguientes de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 34.- Comités de Salud Laboral.

En cuanto a los Comités de Seguridad y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de PRL 31/95 de 8 de noviembre y al Real Decreto 1627/97 de que desarrolla el Reglamento por el que se aplican las medidas de PRL en las Obras de Construcción.

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

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

- a) Coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector.
- b) Promover mejoras en materia y fomentar campañas de prevención.
- c) Gestionar el desarrollo de estas funciones.

Artículo 36.- Ropa de trabajo.

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

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

CAPITULO VII.- GARANTIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

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

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos

regulados en el Título II Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

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

- d) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- e) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

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

ECO
C.I. 015062
Plaza de Madrid, n.º 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 29 16



[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

CCOO
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid, n.º 4
47001 Valladolid
Tef 983 29 16

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

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

Artículo 39.- Tablón de anuncios.

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

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- TABLAS DE RENDIMIENTO.

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

SEGUNDA.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

1.1. Concepto.

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

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

1.2. Materias afectadas.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Régimen salarial.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.

MECO
C.I. 015852
Plaza de Madrid, 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 29 16 00 Fax 983 39 56 69
47001 VALLADOLID



Comisión Ejecutiva
MCA
Metal, Construcción
y Adhesivos
Castilla y León

fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Vallad.
Tef 983 29 16 00

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Sistema de remuneración.

1.3. Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el "resultado de explotación por empleado" (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de "ventas" a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

1.4. Procedimiento.

1.4.1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

1.4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la

CECO
C.I.P. 983 29 15662
Plaza de Madrid, nº 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 29 15662 - 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

UGT
MCA
Comisión Ejecutiva
Metal, Construcción
y Aluminio
Castilla y León

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CECO
fedcom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Vall.
Tef 983 29 15662

representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente:

Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el "Resultado de explotación" o de "ventas" se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

1.4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia establecido para la/s posibles materia/s objeto de la suspensión. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio

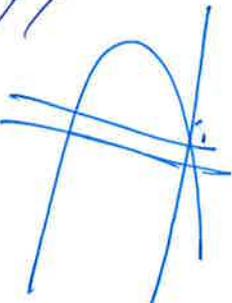
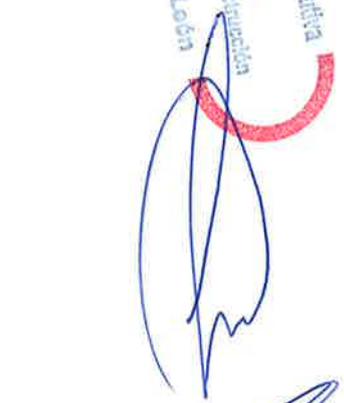

C.I. 17015862
Plaza de España 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 73 40 - 983 39 58 66
47003 VALLADOLID



Comisión Ejecutiva
MICA
Materia, Conciliación
y Arbitraje
Cuestiones y Letra




fecom
Castilla y L...
VALLADOLID
Plaza Med...
47003 Vall...
Tef 983 28 ...



relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada" y "horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VIII, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supra autonómicos.

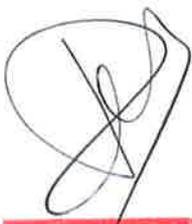
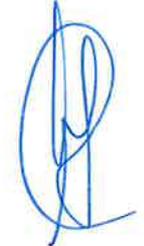
Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

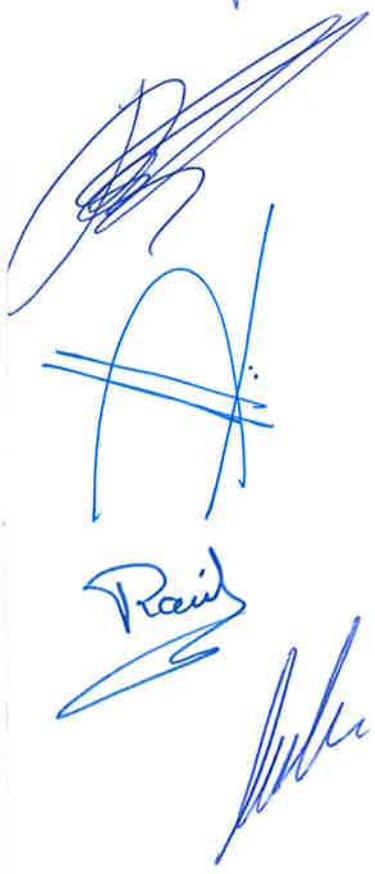
En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la


C.I.F. G-36013862
Plaza de España, n.º 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 29 29 00 - Fax 983 39 58 66
47001 VALLADOLID


Comisión Ejecutiva
MCA
Instal. Constr. de
Castilla y León




fecon
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza de España
47001 V.º
Tef 983 29 29 00



discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

1.4.5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 117.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a "Inaplicación de Condiciones de Trabajo", se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

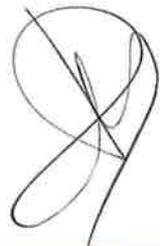
TERCERA.- REPERCUSIÓN EN PRECIOS.

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


C.I.F. 115862
Plaza de Medios 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 39 Fax 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

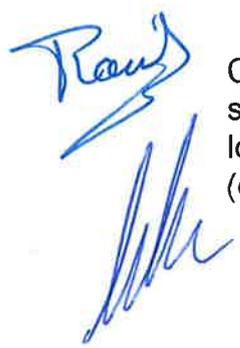

Comisión Especializada
MCA
Mediación y Arbitraje
Castilla y León




fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Medios
47001 Va
Tef 983 28 10





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

CUARTA.- NORMAS SUPLETORIAS.

Será norma supletoria el Convenio General del Sector de la Construcción, suscrita en Madrid el día 19 de enero de 2012.

QUINTA.- RECIBO DE SALARIOS.

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

SEXTA.- 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 no reflejados en las tablas salariales, entrarán en vigor a partir de los 30 días de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- CLASIFICACIÓN POR NIVELES Y CATEGORÍAS.

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 28, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios Generales del Sector:

Nivel I -	Personal Directivo.
Nivel II -	Personal Titulado Superior.
Nivel III -	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe De Sección de Organización de 1ª.

MECO
C.I.F. 470115852
Plaza de España, 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 29 98 98 - 983 39 58 64
47001 VALLADOLID

UIGT
MCA
Comisión Ejecutiva
Mesa de Negociación
Castilla y León

- Nivel IV - Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.
- Nivel V - Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.
- Nivel VI - Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.
- Nivel VII - Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
- Nivel VIII - Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª.
- Nivel IX - Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de Oficio.
- Nivel X - Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.
- Nivel XI - Especialistas de 2ª, Peón Especializado.
- Nivel XII - Peón Ordinario, Limpiador/a.
- Nivel XIII - Botones y Pinches de 16 a 18 años.
- Nivel XIV - Trabajadores en formación.

- SEGUNDA.- CALENDARIO LABORAL.
- TERCERA.- TABLAS SALARIALES.
- CUARTA.- TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

ANEXOS

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

EMPRESA.....

TRABAJADOR.....

CATEGORÍA.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 10 de este Convenio, de común acuerdo con la empresa..... el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de

CCO
fecom
Castilla y León
VALLADOLID
Plaza Madrid
47001 Vall.
Tef 983 29 10 10

trabajo" a partir del día..... de..... del año 20

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en Valladolid a..... de..... de 20

El trabajador

La Empresa

AV ECO
C.I.F. B015862
Plaza de Madrid, 4 - 3.ª Planta
Tlf. 983 39 58 66 Fax 983 39 58 66
47001 VALLADOLID

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

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

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

FIRMA Y SELLO



Fdo:.....
DNI:.....

Por triplicado

Handwritten signatures in blue ink.



ANEXO III.- RECIBO DE FINIQUITO.

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

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

En....., a..... de..... de 20....

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

(1) SI o NO

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

Fecha de expedición.....

Sello y firma

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

ANEXO IV.- TABLAS DE RENDIMIENTO.

Se remite expresamente a las publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 19 de Junio de 1990 y que conforme a la Disposición Adicional Primera del presente Convenio continúa en vigor en cuanto a su aplicación y forma parte inseparable del mismo.


BENJAMÍN HERNANDES
DEL VAL

