Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCION DE SALAMANCA 2017-2021

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA
N.º 243 • Jueves 21 de diciembre de 2017

TITULO PRELIMINAR

CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que vienen enumeradas en el artículo 3 del Convenio General del sector, periodo 2017-2021.

El presente Convenio ha sido suscrito por AESCON (Asociación de Empresarios Salmantinos de Construcción, Obras Publicas y Auxiliares) y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

ARTICULO 2. AMBITO PERSONAL

1.- La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las Empresas, Entidades Públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el Artículo anterior.

2.- Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo (Nivel I). Este personal es de libre designación por la Empresa. Su relación laboral se regirá por contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le sea de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la Empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo, y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

ARTICULO 3. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas con centros de trabajo en Salamanca y su Provincia, dedicadas a las actividades de construcción y obras públicas, y a todos los trabajadores que presten servicio en los mismos.

ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrara en vigor el día 1 de enero de 2017 finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2021. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente, no siendo preciso que medie documento alguno a tal efecto.

ARTICULO 5. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, al presente Convenio será nulo y quedara sin efecto, en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos.

ARTICULO 6. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las Empresas al entrar en vigor este Convenio, y que con carácter global le superen en computo anual.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ARTICULO 7. COMISION PARITARIA

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros por cada parte firmante de este Convenio, libremente designados por las mismas, con las funciones que se desarrollan en el articulo siguiente.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran, en todo caso, por unanimidad y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3.- El funcionamiento de la Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde.

ARTICULO 8. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISION PARITARIA

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones :

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y/o anexos que formen parte del mismo.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias de este Convenio se obligan a poner en conocimiento de esta Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 5 de este artículo sin que haya emitido resolución o dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio :

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda el proponente que le asisten.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañaran cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime oportuna para mayor información, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5.- La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información adicional solicitada, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, para emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido la resolución o dictamen, quedara expedita la vía administrativa o jurisdiccional.

6.- Las discrepancias producidas en la comisión paritaria se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, en concreto al Acuerdo de Solución autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León. ASAC.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

TITULO I
DE LA RELACION INDIVIDUAL EN EL TRABAJO

CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTICULO 9. RECONOCIMIENTOS MEDICOS

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizara a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

ARTICULO 10. PERIODO DE PRUEBA

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

a) Técnicos titulados superiores y medios : 6 meses.

b) Empleados :

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V : 3 meses.

Niveles VI a X : 2 meses

Resto del personal : 15 días naturales.

c) Personal operario :

Encargados y capataces : 1 mes.

Resto del personal : 15 días naturales.

2. Durante el periodo 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 periodo 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 expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

CAPITULO II
CONTRATACION

ARTICULO 11. MODALIDADES DE CONTRATACION

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

El contrato de fijo de plantilla, concertado entre un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la Empresa por tiempo indefinido, es la modalidad normal de contratación en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

ARTICULO 12. CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados.

La duración de este contrato y el cese de los trabajadores contratados al amparo de esta modalidad, se ajustaran a alguno de los siguientes supuestos :

Primero.-

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

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 este de acuerdo con la disminución real del volumen de la obra realizada.

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicárseles por escrito con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrán 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, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios, con la liquidación correspondiente al cese.

Segundo.-

No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho termino, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo III.

Tercero.-

Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la Empresa a la representación de los trabajadores del

centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria, operarán la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer un nuevo empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubiesen 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 incluirse en lo regulado en el supuesto segundo de este articulo.

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

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el articulo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. A partir del 1 de enero de 2008 la citada indemnización por cese será del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Los contratos celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2008 mantendrán la indemnización vigente el momento de su celebración hasta esa misma fecha, momento a partir del cual les será de aplicación el nuevo régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

Se establece un modelo de contrato para trabajo fijo en obra, que se recoge como anexo a este Convenio.

ARTICULO 13. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION

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. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

4. Contrato para la Formación.

El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley10/2011, 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

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

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

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

c) El contrato para la formación 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 partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. 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 adoptara 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

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuara como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este 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 ajustara a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

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

1.er año 60 por 100

2º año 70 por 100

3.er año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.er año 95 por 100

2º 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 este, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) 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 comportara 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 computo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, esta le entregara 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 practica. 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 practico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

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 articulo.

ARTICULO 14. SUBCONTRATACION

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

ARTICULO 15 OBLIGACION DE PREAVISO

El trabajador que se proponga cesar en el servicio a una Empresa, deberá comunicar esta intención con la antelación mínima de quince días naturales a la fecha en que haya de producirse, por escrito o de otra forma fehaciente.

Si el trabajador incumpliera esta obligación podrá ser objeto en su liquidación de una deducción de un día de salario por cada día de preaviso omitido.

CAPITULO III
PERCEPCIONES ECONOMICAS

ARTICULO 16. SALARIO BASE

Las retribuciones para el año 2017 son las que figuran en el Anexo I del presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 1,90 % respeto de las fijadas en el convenio anterior.

ARTICULO 17. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio serán en 2012 las que figuran en el anexo I de este Convenio para cada Nivel y categoría, mas el complemento de antigüedad, en su caso, y se devengaran por días naturales en la siguiente forma :

a) Paga de junio : de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad : 1 de julio a 31 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias citadas se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, y no se devengarán durante cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2008 el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

ARTICULO 18. ANTIGUEDAD CONSOLIDADA

Dando traslado al Convenio Colectivo Provincial de Salamanca para las Actividades de la Construcción del contenido del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 281 de fecha 21 de noviembre de 1996, se acuerda la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad.

1. Los trabajadores que ya vinieran percibiendo alguna cuantía por este concepto mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, a la fecha de publicación del mencionado Acuerdo Sectorial Nacional.

Al importe anterior así determinado se adicionara, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de publicación del Acuerdo, calculándose, por defecto o por exceso, por años completos.

Para la determinación de los importes de esa parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta, como base de cálculo, los salarios vigentes para cada categoría profesional a 31/12/1988, según la tabla que figura como Anexo II de este Convenio.

Los importes obtenidos según lo anterior se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "Antigüedad Consolidada".

ARTICULO 19. PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE

Las Empresas afectadas por el presente Convenio abonaran al personal a su servicio por este concepto la cantidad recogida en el anexo I del presente convenio por día efectivo de trabajo.

Los trabajadores que, con autorización de la Empresa y siempre que esta no les facilite medio de transporte adecuado, utilicen vehículos de su propiedad en desplazamientos, siempre que el punto de destino este situado a más de diez kilómetros del domicilio social de la Empresa, recibirán de esta una compensación económica establecida en el anexo I por kilometro recorrido.

ARTICULO 20. PLUS EXTRASALARIAL DE ROPA DE TRABAJO

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán al personal a su servicio, comprendido entre los niveles VIII al XII, ambos inclusive, la cantidad mensual establecida en el anexo I en concepto de ropa de trabajo, cantidad que no se abonará en el mes de vacaciones.

ARTICULO 21. PLUS EXTRASALARIAL DE DESGASTE DE HERRAMIENTA

Cuando en lugar de facilitarse por la Empresa las herramientas adecuadas y necesarias, estas sean aportadas por el trabajador, este percibirá, si está comprendido entre los niveles VIII, IX y X de la tabla, en concepto de indemnización por desgaste de la misma, la cantidad establecida en el anexo I por día efectivo de trabajo.

ARTICULO 22. DIETAS

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros, o más, del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de dietas o medias dietas.

Las dietas que al amparo de lo previsto en el Convenio General del sector se establecen en este Convenio, serán las establecidas en el Anexo I.

No obstante, y para aquellas Empresas que lo consideren conveniente, existirá la opción sustitutiva de abonar los gastos originados por los desplazamientos en su integridad y previa justificación.

Esta opción será obligatoria cuando los gastos justificados excedan del importe de la dieta.

Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

ARTICULO 23. REALIZACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

ARTICULO 24. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Se consideran estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, pérdida o deterioro de la producción o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

ARTICULO 25. RETRIBUCION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se detallan en el anexo número I.

Las Empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso de producción, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalente de descanso.

ARTICULO 26. 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 articulo 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 estas 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 considerara como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzaran a obligar a los treinta días de la publicación del presente convenio.

ARTICULO 27. COMPLEMENTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y solo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonaran un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral.

ARTICULO 28. AYUDA DE ESTUDIOS

Las Empresas abonaran a los trabajadores afectados por este Convenio, con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 6 y los 18 anos, ambas inclusive, la cantidad anual establecida en el anexo I en concepto de ayuda de estudios, por cada hijo que se encuentre comprendido en las edades señaladas. Estas edades habrán de acreditarse cumplidas durante la vigencia del Convenio. Esta ayuda se abonara antes del día 15 de septiembre.

CAPITULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 29. JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

La jornada ordinaria semanal será de 40 horas, repartidas de Lunes a Viernes. No obstante, y excepcionalmente, se podrá trabajar fuera de los días anteriormente mencionados cuando existan tareas inaplazables, razones de urgencia o circunstancias de índole técnica que así lo exijan.

En estos casos, será preciso un informe favorable de la Dirección Técnica de las obras.

El calendario laboral recomendado que anualmente se establezca, deberá constar en sitio visible del centro de trabajo antes de transcurridos treinta días naturales desde la publicación del mismo, y en el deberá constar el modo y forma en que se efectúa la reducción de jornada que anualmente se establezca por el exceso del computo semanal sobre el anual. Esta reducción de jornada será proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Por su parte, la Asociación de Empresarios Salmantinos de la Construcción, Obras Publicas y Auxiliares (AESCON) se compromete a poner a disposición de todas las empresas del sector el modelo de calendario laboral que, obligatoriamente, debe figurar en cada centro de trabajo, elaborándolo anualmente durante la vigencia de este Convenio.

ARTICULO 30. RECUPERACION DE LAS HORAS NO TRABAJADAS

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no

imputable a la empresa, se recuperaran a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el presente Convenio.

ARTICULO 31 VACACIONES

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, divididos en dos periodos de igual duración que se distribuirán uno a elección del trabajador y otro a elección de la Empresa e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo 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 considerara como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

6. Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computara 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 periodo de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

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

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

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

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ARTICULO 32. PERMISOS Y LICENCIAS

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales —de los cuales al menos uno deberá ser laborable—, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

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

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

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La

duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que esta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPITULO V
MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTICULO 33 MOVILIDAD FUNCIONAL
Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector.

CAPITULO VI
MOVILIDAD GEOGRAFICA

ARTICULO 34. MOVILIDAD GEOGRAFICA
Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector

CAPITULO VII
SUBROGACION DE PERSONAL
MOVILIDAD GEOGRAFICA

ARTICULO 35. Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo l,

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

apartado b) del presente Convenio colectivo, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevara a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

En lo sucesivo, el término ≪contrata≫ engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este articulo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este articulo.

3. Sera requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la

que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operara respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este articulo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos

establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un periodo no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- TABLAS DE RENDIMIENTOS

Las Tablas de rendimiento serán las que figuran en el Convenio para 1986, formando, por tanto, parte de este Convenio y unidas al mismo para esta actividad.

SEGUNDA.- RECIBOS DE FINIQUITO.

El recibo de finiquito deberá ser conforme al modelo que figura como anexo de este Convenio. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales Provinciales.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación de Empresarios de la Construcción (AESCON) tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este articulo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

TERCERA.-

En todo lo no dispuesto por el presente Convenio será de aplicación el Convenio General del Sector para los años 2017-2021, y el resto de las disposiciones de general aplicación.

CUARTA.- FORMACION CONTINUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la FORCEM durante los años de vigencia del presente Convenio, gestionadas por la FLC,

el 50% de las horas que precise esa acción serán dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La Empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de delegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

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

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

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

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

QUINTA.- INAPLICACION DE CONVENIO

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

SEXTA.- PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos salariales originados por la firma del presente Convenio deberán hacerse efectivos dentro de la nómina del mes siguiente al de la fecha en que se publique este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEPTIMA.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes firmantes asumen el contenido integro del Acuerdo de Solución autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León. ASACL.

OCTAVA.- GENERO NEUTRO

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ANEXO I

TABLAS 2017

NIVEL	Día/mes	Extras (2)	Vacaciones	Total anual	Horas extra
II	1.362,02 €	1.820,56 €	1.820,56 €	21.488,10 €	18,34 €
III	1.161,58 €	1.552,64 €	1.552,64 €	18.479,48 €	15,63 €
IV	1.126,89 €	1.506,28 €	1.506,28 €	17.958,79 €	15,22 €
V	1.118,18 €	1.441,13 €	1.441,13 €	17.667,54 €	14,51 €
VI	36,85 €	1.339,71 €	1.339,71 €	17.407,11 €	13,67 €
VII	36,11 €	1.335,44 €	1.335,44 €	17.148,52 €	13,60 €
VIII	35,04 €	1.329,53 €	1.329,53 €	16.894,45 €	13,51 €
IX	34,72 €	1.282,95 €	1.282,95 €	16.645,48 €	13,05 €
X	34,13 €	1.267,47 €	1.267,47 €	16.401,05 €	12,89 €
XI	33,69 €	1.234,80 €	1.234,80 €	16.156,26 €	12,55 €
XII	33,21 €	1.209,09 €	1.209,09 €	15.918,69 €	12,34 €
XIII	21,03 €	845,80 €	845,80 €	10.749,50 €	- €

DIETA COMPLETA 24,13 €
MEDIA DIETA 11,18 €
DESGASTE HERRAMIENTA 0,70 €
ROPA TRABAJO 11,10 €
TRANSPORTE 4,79 €
KM 0,22 €
AYUDA ESTUDIOS 36,18 €

TABLAS 2018

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA N.º 38 • Jueves 22 de febrero de 2018

Nivel	Día/Mes	Extras	Vacaciones	Total Anual	Hora Extra
II	1.389,26 €	1.856,97 €	1.856,97 €	21.913,00 €	18,71 €
III	1.184,81 €	1.583,69 €	1.583,69 €	18.844,22 €	15,94 €
IV	1.149,43 €	1.536,41 €	1.536,41 €	18.313,14 €	15,52 €
V	1.140,70 €	1.469,95 €	1.469,95 €	18.017,82 €	14,80 €
VI	37,60 €	1.366,50 €	1.366,50 €	17.754,73 €	13,94 €
VII	36,85 €	1.362,15 €	1.362,15 €	17.492,15 €	13,87 €
VIII	35,76 €	1.356,12 €	1.356,12 €	17.232,99 €	13,78 €
IX	35,42 €	1.308,61 €	1.308,61 €	16.977,76 €	13,31 €
X	34,82 €	1.292,82 €	1.292,82 €	16.728,79 €	13,15 €
XI	34,37 €	1.259,50 €	1.259,50 €	16.478,47 €	12,80 €
XII	33,88 €	1.233,27 €	1.233,27 €	16.235,78 €	12,59 €
XIII	21,45 €	862,72 €	862,72 €	10.958,86 €	- €

Dieta completa 24,61 €
Media dieta 11,40 €
Desgaste herramienta 0,71 €
Ropa trabajo 11,32 €
Transporte 4,89
Km 0,22 €
Ayuda estudios 36,90 €

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

TABLAS 2019

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA N.º 98 • Viernes 24 de mayo de 2019

Nivel	Día/Mes	Extras	Vacaciones	Total anual	Hora extra
II	1.420,52 €	1.898,75 €	1.898,75 €	22.406,96 €	19,13 €
III	1.211,47 €	1.619,32 €	1.619,32 €	19.269,12 €	16,30 €
IV	1.175,29 €	1.570,98 €	1.570,98 €	18.726,15 €	15,87 €
V	1.166,37 €	1.503,02 €	1.503,02 €	18.424,09 €	15,13 €
VI	38,45 €	1.397,25 €	1.397,25 €	18.156,15 €	14,25 €
VII	37,68 €	1.392,80 €	1.392,80 €	17.885,90 €	14,18 €
VIII	36,56 €	1.386,63 €	1.386,63 €	17.621,31 €	14,09 €
IX	36,22 €	1.338,05 €	1.338,05 €	17.359,11 €	13,61 €
X	35,60 €	1.321,91 €	1.321,91 €	17.105,15 €	13,45 €
XI	35,14 €	1.287,84 €	1.287,84 €	16.848,80 €	13,09 €
XII	34,64 €	1.261,02 €	1.261,02 €	16.600,50 €	12,87 €
XIII	26,48 €	882,13 €	882,13 €	12.602,19 €	- €

DIETA COMPLETA 25,16 €
MEDIA DIETA 11,66 €
DESGASTE HERRAMIENTA 0 ,73 €
ROPA TRABAJO 11,57 € 127,27
TRANSPORTE 5 ,00 € 1085
KM 0 ,22 €
AYUDA ESTUDIOS 37,73 €

TABLAS 2020

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA N.º 245 • Jueves 26 de Diciembre de 2019

Nivel	Día/Mes	Extras	Vacaciones	Total anual	Hora extra
II	1.452,48	1.941,47	1.941,47	22.911,11	19,56
III	1.238,73	1.655,76	1.655,76	19.702,67	16,67
IV	1.201,74	1.606,33	1.606,33	19.147,49	16,23
V	1.192,61	1.536,84	1.536,84	18.838,64	15,47
VI	39,31	1.428,68	1.428,68	18.564,66	14,57
VII	38,53	1.424,14	1.424,14	18.288,33	14,50
VIII	37,39	1.417,83	1.417,83	18.017,35	14,41
IX	37,03	1.368,16	1.368,16	17.749,25	13,92
X	36,40	1.351,65	1.351,65	17.489,58	13,75
XI	35,93	1.316,82	1.316,82	17.227,46	13,38
XII	35,42	1.289,39	1.289,39	16.973,57	13,16
XIII	27,08	901,98	901,98	12.885,74	-

DIETA COMPLETA 25,73
MEDIA DIETA 11,92
DESGASTE HERRAMIENTA 0,74
ROPA TRABAJO 11,84
TRANSPORTE 5,11
KM 0,23
AYUDA ESTUDIOS 38,58

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

TABLAS 2021

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA N.º 245 • Jueves 26 de Diciembre de 2019

Nivel	Día/Mes	Extras	Vacaciones	Total anual	Hora extra
II	1.488,79	1.990,01	1.990,01	23.483,89	20,05
III	1.269,69	1.697,15	1.697,15	20.195,24	17,08
IV	1.231,78	1.646,48	1.646,48	19.626,18	16,63
V	1.222,42	1.575,26	1.575,26	19.309,60	15,86
VI	40,29	1.464,40	1.464,40	19.028,71	14,94
VII	39,49	1.459,74	1.459,74	18.745,54	14,86
VIII	38,32	1.453,28	1.453,28	18.468,23	14,77
IX	37,96	1.402,36	1.402,36	18.193,43	14,26
X	37,31	1.385,44	1.385,44	17.927,27	14,09
XI	36,83	1.349,74	1.349,74	16.388,06	13,72
XII	36,31	1.321,63	1.321,63	17.398,36	13,49
XIII	27,75	924,53	924,53	13.207,89	_

DIETA COMPLETA 26,37
MEDIA DIETA 12,22
DESGASTE HERRAMIENTA 0,76
ROPA TRABAJO 12,13
TRANSPORTE 5,24
KM 0,24
AYUDA ESTUDIOS 39,54

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ANEXO II

TABLA PARA EL CALCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Nivel	DIA-MES
II	508,44
III	433,61
IV	420,66
V	402,47
VI	377,84
VII	372,47
VIII	370,93
IX	357,70
X	353,47
XI	344,45
XII	337,35
XIII	238,33

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ANEXO III
CONTRATO

En ....., a ..... de ..... de .....Reunidos por una parte (Empresa), ...y de otra D ...., domiciliado en ....., acuerdan formalizar el presente contrato de trabajo de personal Fijo de Obra, según lo determinado en el Art. 29 del Convenio General de Construcción, que se regirá por las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo Provincial de la Construcción suscrito el ..... de .....de 2…… (BOP de ..... de .....) y las particularidades siguientes:

1. El trabajador prestara sus servicios de la categoría de ..... y la especialidad de ..... en la obra……
……..……..

2. El tiempo convenido es el de la duración de los trabajos de la especialidad.

3. El periodo de prueba será de ..... Dicho periodo quedará interrumpido en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria, huelga y ausencias al trabajo. Durante el periodo de prueba, cualesquiera de las partes, podrán dar por finalizada la relación laboral sin preaviso ni derecho a indemnización.

4. El trabajador queda afiliado a la Seguridad Social y en cuanto a la cobertura del riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en su caso, en la mutua ..... o mutualidad .....

5. Todos los descuentos que marquen las leyes sobre la Seguridad Social e impuestos estatales y territoriales, serán por cuenta del trabajador.

6. Existe - No existe(1) acuerdo entre las partes para que el trabajador pueda prestar servicios en distintos centros de trabajo de la Empresa en la misma provincia durante un periodo máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho termino, sin perder su condición de fijo de obra y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por su desplazamientos.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, ambas partes firman por triplicado el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

EL TRABAJADOR LA EMPRESA

El presente contrato se firma ante D.
.....

Delegado Sindical de .....
..... firma del R.T.

El trabajador firmante
.....
la presencia del representante sindical
(consígnese de puno y letra No
Desea) Firma del Trabajador.

RECIBO DE LA ENTREGA DEL CONTRATO
(1)Táchese lo que no proceda.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ANEXO IV
RECIBO DE FINIQUITO

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

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada mas tengo que reclamar.

..... a ..... de ..... de .....

El trabajador.....(1).....usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por .....

Fecha de la expedición.

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción, en impreso distinto al creado a este efecto por la Confederación Nacional de la Construcción.

(1) Se hará constar no o si, según proceda.