

**Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Construcción y Obras
Públicas de la Provincia de Barcelona, para los años 2017 - 2021**

**CAPÍTULO I
Disposiciones generales**

SECCIÓN 1ª. *Ámbito*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del Sector de la Construcción, que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas comprendiendo:
- Albañilería
 - Hormigón
 - Pintura para decoración y empapelado
 - Carpintería de Armar
 - Embaldosado y solado
 - Empedrado y adoquinado
 - Escultura, decoración y escayola
 - Estucado y revocado
 - Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual
 - Portlandistas de obra
 - Pocería
 - Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas
 - Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
 - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme y espigones.
 - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
 - Regeneración de playas
 - Movimiento de tierras
 - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres.
 - Carpintería metálica, cuyo trabajo sea realizado para la colocación en las obras.
 - Colocación de estructuras de hierro en las obras.
 - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la

misma.

- Colocación de aislantes y revestimientos de cualquier tipo en obras.
- Colocación de cerramientos en seco.
- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas, apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier tipo de instalaciones de suministros tales como gas, telecomunicaciones, electricidad, etc.
- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
- Las empresas de fontanería, agua, electricidad, telecomunicaciones y aire acondicionado cuya actividad principal de instalación se realice en las obras.
- Las empresas dedicadas al estudio, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas), pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción.
- Las empresas dedicadas al montaje de andamios.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria, equipos y andamios para la construcción, con o sin personal para su manejo
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra y demolición.
- Las empresas de control de calidad: laboratorios de análisis de toda clase de materiales que se instalan en las obras, así como empresas de control de calidad de ejecución de obra con seguimiento en las obras, seguimiento de planos en obra, empresas cuya actividad principal consista en la realización de estudios técnicos y planos relacionados con el control de calidad, seguridad, en la ejecución de las obras de construcción y obras públicas

b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras:

- La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas.
- Empresas dedicadas a la conservación y mantenimiento de vías públicas y urbanas, ya sea por concesión administrativa u otra forma de adjudicación o contrato realizado con cualquier administración pública.

- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares en las obras de puertos y en general a todos aquellos trabajadores y trabajadoras empleados/das en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectuó de manera exclusiva para la construcción y reparación de puertos.
- e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista. Se regirán por este convenio el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por las empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial y se extenderá a la provincia de Barcelona, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho término provincial.

Ambas representaciones se comprometen a participar en los órganos de negociación que puedan crearse para el establecimiento de un convenio del mismo ámbito funcional que el presente y cuyo ámbito territorial sea el de Cataluña.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la calidad de trabajadores y trabajadoras por cuenta de las empresas sujetas al mismo. Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2ª. Vigencia. Duración. Prórroga. Revisión o rescisión

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, salvo para aquellos aspectos en los que expresamente se haya pactado una vigencia diferente.

Artículo 5. Duración.

La duración de este Convenio será de 5 años, por lo que concluirá el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 6. Prórroga.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de 1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Revisión o rescisión.

La denuncia para la rescisión o la revisión del presente Convenio deberá formularse por la representación que la proponga, con 1 mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de producirse denuncia del Convenio, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de la denuncia.

Denunciado el Convenio o cualquiera de sus prórrogas, transcurridos 18 meses desde su vencimiento sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél, salvo pacto en contrario, perderá sus efectos.

SECCIÓN 3ª. Prelación de normas.

Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad. Condición más beneficiosa

Artículo 8. Prelación de normas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación el VI Convenio General del Sector de la Construcción, y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 9. Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de este Convenio o disposición legal aplicable, las empresas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores y las trabajadoras, siempre que se trate de conceptos homogéneos y resulten superiores en su conjunto y cómputo anual.

En ningún caso podrán ser absorbidos ni compensados los incentivos, primas de producción y destajos, es decir complementos de cantidad o calidad, sean estas cantidades fijas y regulares o variables.

3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, remitiera el Convenio al Juzgado de lo Social, se estará al resultado de la Sentencia correspondiente.

Artículo 11. Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores y las trabajadoras sujetos/tas por el Convenio consideradas en cómputo anual y en su conjunto, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 9.

Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas y, en consecuencia, cualquier pacto entre trabajador y empresa que vulnere estas condiciones será nulo.

SECCIÓN 4ª. Comisión Paritaria. Interpretación del Convenio

Artículo 12. Comisión Paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por la representación empresarial, integrada por seis vocales y la sindical integrada por otros seis, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Negociadora del Convenio.

Serán presidente y secretario de la Comisión los que lo hayan sido en la Comisión negociadora del presente Convenio, los cuales ejercerán las funciones que corresponda a dichos cometidos, pero sin voto.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

3. Son funciones de la Comisión Paritaria las que le asigna expresamente el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, y, especialmente las siguientes:

- a) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio
- b) La interpretación del Convenio.
- c) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- d) La elaboración del calendario anual
- e) En relación con la elaboración y aplicación de las tablas de rendimientos, prestará la colaboración que le requiera la comisión técnica elaboradora de las mismas y la comisión de productividad de acuerdo con lo establecido en la sección 5 del capítulo 3.
- f) Las demás que se le atribuyen en el presente Convenio.

4. La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos, una vez al trimestre, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15.3, y sus acuerdos requerirán, para tener validez, el consenso de ambas partes.

Las cuestiones a analizar por la Comisión Paritaria se canalizaran a través de las organizaciones firmantes del Convenio, ajustándose al modelo de consulta que se adjunta como Anexo 10, las cuales lo remitirán al Secretario de la Comisión. Si éste considerase que su objeto está claramente excluido del ámbito de competencia de la

Comisión, previa consulta a las organizaciones integrantes de la Comisión, así lo comunicará al solicitante por resolución motivada.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados, por cualquier medio que garantice una efectiva comunicación con una antelación mínima de 3 días al de la celebración de la reunión. Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asistan, al menos dos vocales de cada una de las representaciones.

La falta de asistencia reiterada de una de las representaciones a las reuniones de la Comisión llevará aparejada, aparte de las medidas que considere oportuno tomar el Presidente de la Comisión, el que se dé cuenta a la autoridad laboral.

CAPÍTULO II **Condiciones económicas**

SECCIÓN 1ª. Normas generales

Artículo 13. Estructura de las percepciones económicas.

Las tablas de retribuciones que como anexos figuran en el presente Convenio se ajustan a lo dispuesto en el capítulo séptimo del Convenio General de la Construcción, expresando las partes signatarias del presente Convenio su voluntad de seguir avanzando en los sucesivos hacia el logro de que los pluses extrasalariales a que se refiere el artículo 48.2.b) del VI Convenio General representen el 5% del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría.

Artículo 14. Devengo de las percepciones económicas

1. El cálculo de los devengos de las percepciones económicas se efectuará del modo siguiente:

1.1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, se establece en el anexo 1.A de este Convenio.

1.2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en el anexo 1.A de este Convenio.

1.3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en el anexo 1.A de este Convenio.

1.4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

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

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

1.5. A efectos de devengo de vacaciones, se estará a lo previsto en el artículo 46.2 de este convenio.

Artículo 15. Determinación de las percepciones

1. En los anexos de este Convenio se establece, para cada categoría profesional y nivel, el salario anual, el salario diario, y el salario mensual correspondientes.

2. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas salariales por unidad de tiempo, pactadas en este Convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la retribución anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SB (335) + ([PS + PE] (\text{número de días efectivos de trabajo}) + \text{vacaciones} + PJ + PN,$$

donde

RA = retribución anual; SB = salario base; PS = pluses salariales; PE = pluses extrasalariales; PJ = paga de junio; PN = paga de Navidad.

3. La Comisión Paritaria procederá a la confección de las tablas de los anexos que deban ser objeto de revisión de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

Todas las tablas que la Comisión Paritaria deba revisar, según se indica en este apartado, serán remitidas a la autoridad laboral, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su elaboración se efectuará con la máxima celeridad, desde que se tenga conocimiento de los índices de los que dependan. En cualquier caso, las revisiones que debieran efectuarse se aplicarán en las fechas convenidas, con independencia de su publicación.

4. Los cuadros de retribuciones que figuran unidos al presente Convenio, como anexos, forman parte integrante del mismo, y tienen el mismo carácter obligatorio que el resto del Convenio.

SECCIÓN 2ª. Salario base

Artículo 16. Salario base.

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que se establecen en el anexo 1.A de este Convenio.

SECCIÓN 3ª. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

1. El/la trabajador/a tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán antes de los días 30 de junio y 20 de diciembre cada una de ellas respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y Navidad se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla del anexo 1.A del presente 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 Estatuto de los Trabajadores, con excepción de lo que se establece en los apartados 5 y 6 del presente artículo.

4. 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 prorrateado según las normas siguientes:

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.

5. A los trabajadores y las trabajadoras que hayan permanecido en situación de incapacidad temporal se les calcularán las gratificaciones en razón de los días u horas efectivamente trabajados, según la norma del apartado 4, y respecto a los días en que hayan permanecido en situación de incapacidad temporal, se les calcularán las gratificaciones a razón del 25% de las que les hubiesen correspondido en el supuesto de hallarse en activo y con independencia de la parte de gratificación que hayan podido percibir de la Seguridad Social, incluida en el montante de las indemnizaciones por incapacidad temporal.

6 Se prohíbe convenir el abono de las retribuciones con la modalidad del denominado «salario global» o «todo incluido», es decir, prorrateando en forma horaria, semanal o mensual los complementos periódicos de vencimiento superior al mes regulados en este artículo, así como las vacaciones, y las indemnizaciones por finalización del contrato, salvo que, respecto a algún devengo así lo dispusiera una normativa de carácter general.

Esta prohibición alcanza y se extiende a las tarifas de destajo, que no podrán incluir en su importe los devengos relacionados en el párrafo anterior.

En consecuencia, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, la remuneración de vacaciones y la indemnización por finalización del contrato se percibirán en los respectivos períodos de su vencimiento, o en forma proporcional, al término del contrato.

Si no obstante esta prohibición, se procediera al prorrateo horario, semanal o mensual de alguno de los conceptos expresados, se considerará como retribución ordinaria correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

SECCIÓN 4ª Plusas salariales

Artículo 18. Antigüedad consolidada.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre), se asumen por ambas partes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores y las trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 19 de enero de 1997.

Al importe anterior así determinado se añadirá, en su caso, a cada trabajador/a que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador/a tuviera devengada y no cobrada al 19 de enero de 1997, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) 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/a afectado/da con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam», se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de antigüedad consolidada.

Artículo 19. Plus de convenio.

1. La cuantía del plus de convenio será, para cada categoría, la que se señala en las tablas retributivas del anexo 1.

2. El plus de convenio se percibirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 14.1.2 del presente Convenio.

Artículo 20. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y trabajos de altura o montaña.

1. A los trabajadores y las trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, o de altura, o montaña, deberá abonárseles un incremento del 25% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

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

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

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

5. Las empresas, con la participación de los comités de seguridad y salud en el trabajo o delegados de prevención, en su caso, procurarán reducir al máximo los riesgos derivados de los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ningún caso la percepción de los pluses correspondientes será en detrimento de la adopción de las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras.

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

7. Al plus de altura tendrán derecho los trabajadores y las trabajadoras que, prestando sus servicios ordinariamente en talleres, almacenes o fábricas, realicen con carácter circunstancial trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios, en alturas superiores a 12 metros, mientras efectúan las citadas misiones.

8. El plus de montaña se establece en cada categoría profesional para quienes trabajan a una altitud superior a los 1.500 metros y a la intemperie.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

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

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta como complemento de nocturnidad.

Artículo 22. Complemento por discapacidad.

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

G: grados de discapacidad comprendidos; I: importe bruto por mes natural del complemento.

G	I
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

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.

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.

SECCIÓN 5ª.- Pluses extrasalariales

Artículo 23. Plus de distancia, transporte y desgaste de herramientas.

1. Este plus extrasalarial compensa los gastos que se producen a los trabajadores y las trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos (que constituye una característica de este sector) y cualquiera que sea la distancia a recorrer, así como una indemnización en concepto de desgaste de herramientas.

2. El plus extrasalarial de distancia, transporte y desgaste de herramientas, se calculará por día de asistencia al trabajo, de conformidad con lo que se determina en la tabla del anexo 1 de este Convenio.

SECCIÓN 6ª **Otras percepciones**

Artículo 24. Horas extraordinarias.

1. Tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de las ordinarias en cómputo semanal.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 63.2 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores y trabajadoras afectados/das a que cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

2. Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo en los casos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El precio de la hora ordinaria se obtiene del cociente de la división entre el salario bruto anual, para cada categoría, por la jornada anual.

Los precios de las horas extraordinarias son los que se indican en el anexo 3, en sus columnas I y II.

El precio de las horas extraordinarias de la columna I se calcularán a razón del precio de la hora ordinaria. El precio de las horas extraordinarias de la columna II se calcularán a razón del precio de la hora ordinaria, incrementado un 20%.

3.1. Se abonarán a razón de las cuantías señaladas en la columna I del anexo 3, las horas extraordinarias diurnas realizadas en día laborable.

3.2. Se abonarán a razón de las cuantías señaladas en la columna II del anexo 3 las horas extraordinarias realizadas en las siguientes condiciones:

a) Nocturnas, entendiéndose por tales las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

b) Las trabajadas en sábado, domingo o festivo o las realizadas en días de descanso semanal sustitutivos del sábado, domingo o festivo en aquellas empresas exceptuadas del descanso en los días indicados, o que hayan convenido como laborable el sábado al amparo de lo previsto en el artículo 43.1 de este Convenio.

c) Las trabajadas obligatoriamente según lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, cualquiera que sea el día de la semana en que se realicen estos trabajos.

SECCIÓN 7ª. **Pago y recibos de salarios**

Artículo 25. Pago de las retribuciones.

1. Las retribuciones serán abonadas exclusivamente por medio de cheque nominativo o por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta que designe el/la trabajador/a.

2. Los recibos del pago de los salarios se extenderán en los modelos oficiales o sustitutos debidamente autorizados, con reflejo de la totalidad de los conceptos devengados por el/la trabajador/a, debidamente desglosados, y con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social abonadas, así como de las bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social, con entrega al/la trabajador/a de un duplicado de dicho recibo.

SECCIÓN 8ª **Incrementos salariales**

Artículo 26. Incrementos del Convenio durante su vigencia.

El incremento salarial para el año 2018 será del 2% sobre las tablas vigentes para el año 2017, de acuerdo con lo establecido en el marco de la negociación colectiva estatal

Para la elaboración de las tablas salariales de los años 2019, 2020 y 2021 se aplicará las variaciones acordadas en el marco de la negociación colectiva estatal.

Artículo 27. Atrasos.

El pago de atrasos, tanto del Convenio como de su posible revisión, se efectuará en un plazo de un mes siguiente a la firma del Convenio o su revisión.

SECCIÓN 9ª. **Mejoras de la acción protectora**

Artículo 28. Complemento de la indemnización de incapacidad temporal.

28.1. En supuestos de hospitalización.

Durante los períodos en que los trabajadores y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal, con derecho a la prestación económica derivada de enfermedad (común o profesional) o accidente de trabajo, permanezcan hospitalizados, las empresas complementarán a su cargo la indemnización económica que acrediten de la Seguridad Social. Dicho complemento consistirá en una cantidad equivalente al 25% de la base reguladora de la prestación de IT, sin incluir en dicha base el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Dicho complemento lo abonarán las empresas durante los días de hospitalización en régimen de internamiento, y durante un período de convalecencia igual al de hospitalización, sin que el de convalecencia pueda exceder de 100 días.

28.2. En supuestos de «baja» por accidente de trabajo sin hospitalización.

En estos supuestos, las empresas garantizarán al/la trabajador/a unas percepciones mínimas no inferiores a las que fijan las tablas del Convenio para su categoría profesional, por los conceptos de salario base, plus convenio y antigüedad consolidada.

En consecuencia, cuando el/la trabajador no alcance este mínimo con la indemnización que perciba por IT, sin computar a la misma el prorrateo de las pagas extraordinarias, las empresas complementarán a su cargo dicha indemnización con la cantidad necesaria para alcanzar la percepción mínima garantizada.

Para tener derecho a esa garantía será necesario que la situación de «baja» tenga una duración mínima de 15 días, y el complemento, en su caso, se devengará y percibirá desde el día 16 de la «baja» y hasta un máximo de 80 días desde el inicio de la percepción del complemento.

Conforme a lo estipulado en este apartado y en relación con el artículo 17.5 de este Convenio, la parte proporcional de la prorrata de pagas devengada durante la situación de IT se liquida al realizar el abono de la citada gratificación extraordinaria, tal y como se indica en el Acuerdo 4 del Acta de la Comisión Paritaria de 18-6-1993.

28.3. Para tener derecho al complemento del apartado 1, los trabajadores y las trabajadoras deberán haber sido internados con cargo a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Asimismo, y para tener derecho a los complementos de los apartados 1 y 2, será necesario que el trabajador mantenga su condición de beneficiario de la prestación económica de incapacidad temporal, dejando de acreditar el complemento, en el supuesto de que pierda el derecho a la prestación económica por tal situación.

28.4. Los trabajadores y las trabajadoras deberán acreditar ante las empresas los períodos en que hayan permanecido internados, mediante certificación expedida por la institución hospitalaria correspondiente.

28.5. El derecho a este complemento se extinguirá en el supuesto de rescindir el contrato de trabajo durante el período de incapacidad temporal.

28.6. Si durante la vigencia de este Convenio se incrementara el porcentaje del subsidio de IT a cargo de la Seguridad Social por encima del 75% actualmente vigente, se reducirá en la misma cuantía el complemento a cargo de las empresas, de forma que en ningún caso se supere el 100% de la base de cálculo del subsidio, en la forma detallada en el apartado 1 de este artículo.

28.7. Durante los tres primeros días de baja en situación de I.T. y solo en la primera baja del año, los trabajadores y las trabajadoras que acrediten tener derecho a la prestación económica correspondiente, las empresas abonarán a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en esa situación el 100% del importe diario de la base reguladora, en el bien entendido de que tal derecho no se devengará en la segunda o sucesivas bajas dentro del mismo año natural.

28.8 En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 66 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 29. Indemnización extraordinaria por muerte, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores y las trabajadoras 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, vigentes en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.

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 responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al/la empresario/a, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Dichas indemnizaciones no serán objeto del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

4. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del presente convenio.

CAPÍTULO III Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1ª. Contratación

Artículo 30 Forma de la Contratación

1. Todos los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad y características, deberán formalizarse por escrito.

2. Los contratos concertados verbalmente se presumirán con carácter indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

3. En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Capítulo II, del Título I, del Libro I, del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 31. Contratos formativos.

1. Los trabajadores y las trabajadoras que tuviesen contrato para la formación y el aprendizaje deberán realizar preferentemente su formación a través de los cursos impartidos en la Fundación Laboral de la Construcción.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 25.4 del VI Convenio General de la construcción.

En el contrato de formación se reflejará de forma expresa el centro donde se realiza la formación teórica, para aquellos supuestos en los que sea obligatoria dicha formación.

2. Los trabajadores y trabajadoras contratados en régimen de prácticas, deberán haber cursado preferentemente sus estudios en la Fundación Laboral de la Construcción, excepto los que requieran titulación universitaria.

Artículo 32 Contrato para la formación y el aprendizaje

1. El sector reconoce la importancia que el contrato de 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. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos de formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

2. El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

3. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores y trabajadoras desempleados/as:

- Personas con discapacidad.
- Los que se incorporen como alumnos/as-trabajadores/as a los programas de talleres de empleo.

Cuando el contrato se concierte con desempleados/as que se incorporen como alumnos/as-trabajadores/as a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

El tipo de trabajo que debe prestar estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado incluyéndose 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.

4. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 2 precedente, ni de 2 años para los colectivos a que se refiere el apartado 3, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5.

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 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 de formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

5. 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.

Cuando no sea posible la formación presencial, por estar el centro de formación a más de una hora de viaje o más de 30 Km, se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia.

El/La empresario/a, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor/a del/la trabajador/a en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo

asumir las tutorías el/la propio/a empresario/a, siempre que se desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el/la formado/a.

Todas las acciones de formación teórica previstas para los trabajadores y las trabajadoras en formación serán financiadas con cargo al Acuerdo Tripartito de Formación Continua de los trabajadores ocupados. A tal efecto, el oportuno plan sectorial de formación contemplará el desglose de partidas y apartados correspondientes a la formación.

Toda situación de incapacidad temporal inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

Si concluido el contrato, el/la trabajador/a 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.

6. La retribución de los contratados para la formación será la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN.

De 16 y 17 años:	1º año	60%.
	2º año	70%.
Mayores de 18 años:	1º año	65%.
	2º año	70%.
	3º año	85%.
Colectivos sin límite de edad		
mayores de 21 años:	1º año	95%.
	2º año	100%.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas de este Convenio.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo. En el caso de dedicar el 15% de la jornada a formación, se detraerá igualmente el 15% del salario.

Las tablas salariales son las establecidas en el Anexo 4 del presente convenio.

Asimismo, el/la trabajador/a contratado/a para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

7. En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25.4 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 33. Contrato fijo de obras.

1. Es el que tiene por objeto la realización de una obra o trabajos determinados, siendo equiparable a todos los efectos al contrato regulado en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, que se formalizará siempre por escrito.

2. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a las siguientes disposiciones:

a) 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/la trabajador/a en dicha obra.

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

El cese de los trabajadores y las trabajadoras «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicarse por escrito al/la trabajador/a con una antelación de quince días naturales. No obstante, el/la empresario/a 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, 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.

b) No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de la provincia de Barcelona durante un período máximo de tres años consecutivos (salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término) sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. El cambio de obra se entenderá siempre efectuado de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, salvo oposición expresa de éste/a en el plazo de 7 días. El cambio de obra requerirá un preaviso verbal al/la trabajador/a en el término de 48 horas.

La empresa deberá comunicar por escrito el cese al/la trabajadora antes de cumplirse el período máximo fijado en el párrafo anterior; cumplido dicho período máximo, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el/la trabajadora adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

c) Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el/la empresario/a principal y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores y las trabajadoras del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores y las trabajadoras 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/la empresario/a contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al/la trabajador/a 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 incluirse en lo regulado por el supuesto segundo.

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

d) Se establece una indemnización por cese del 7% de los conceptos salariales de las tablas del Convenio (salario base, plus convenio, gratificaciones, vacaciones y antigüedad consolidada cuando proceda), devengados durante la vigencia del contrato.

3. Los contratos de los trabajadores y las trabajadoras «fijos de obras» se ajustarán al modelo que se une a este Convenio, en anexo 6, y serán editados y expedidos por la Federación de Entidades Empresariales de la Construcción.

4. En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 34. Otras modalidades de la contratación.

1 Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores por obra o servicio determinado. En estos casos la indemnización por cese será del 7% de los conceptos salariales de las tablas del Convenio (salario base, plus convenio, gratificaciones, vacaciones y antigüedad consolidada cuando proceda), devengados durante la vigencia del contrato.

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) de artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por circunstancias de la producción, cuya duración máxima será de 12 meses en un período de 18 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 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.

En el supuesto de que estos contratos tengan una duración inferior a seis meses, la indemnización por ceses será de doce (12) días de salario en el supuesto que el contrato de duración determinada no haya sobrepasado tres meses (3), y ocho (8) días si el contrato ha tenido una vigencia superior a tres meses (3) pero inferior a seis meses (6).

Si la duración es por tiempo igual o superior a seis meses la indemnización será del 7 por 100 sobre salario base, plus convenio, gratificaciones y vacaciones devengados durante la vigencia del contrato.

Los plazos por meses aquí indicados se computarán de fecha a fecha y cuando en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entenderá que el plazo expira el último del mes.

3. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos la indemnización por cese será del siete por ciento (7%) sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, devengados durante la vigencia del contrato, vigentes en cada momento.

4. Respecto de los contratos de puesta a disposición celebrados por las empresas sujetas a este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 25.3 del VI Convenio General del Sector de la Construcción. Las empresas sujetas a este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores y/o trabajadoras con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o autonómico correspondiente.

Artículo 35. Norma de prevalencia

De acuerdo con el contenido de los Acuerdos de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción de fecha 13 de mayo de 1992, las indemnizaciones por cese de personal con contratos temporales, que se regulan en los artículos precedentes, sustituyen a las establecidas para los mismos tipos de contratos en los artículos 24 y 25 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 36. Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar con sus trabajadores y trabajadoras contratos de relevo de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Artículo 37. Período de prueba

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

a) Técnicos/as titulados/as superiores: 6 meses.

Técnicos/as titulados/as de grado medio: 2 meses.

b) Empleados/as:

Niveles III, IV y V del Convenio General del Sector de la Construcción: 3 meses.

Niveles VI a X del Convenio General del Sector de la Construcción: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

Encargados/as y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la 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 antigüedad en la empresa.

4. Los/as 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/as del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la tarjeta haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 38 Preaviso del cese voluntario por el/la trabajador/a.

1. El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo a la misma con la antelación siguiente:

Técnicos/as titulados/as: 2 meses.

Empleados/as: 1 mes.

Encargados/as: 1 mes.

Personal obrero: 1 semana.

La notificación del cese se realizará por escrito firmado por el/la trabajador/a dirigido a la empresa y del que recibirá el correspondiente acuse de recibo

2. La inobservancia de este preaviso determinará la pérdida o descuento, en su liquidación final y de partes proporcionales de la remuneración correspondiente a los días u horas que haya dejado de preavisar.

Artículo 39. Documento de liquidación de saldo y finiquito.

1 El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá recoger la información contenida en el anexo 7 de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en el número siguiente.

2 El recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le sean propios una vez firmado por el/la trabajadora y realizado el pago efectivo del mismo.

Artículo 40. Documentos de afiliación a la Seguridad Social.

Las empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores y las trabajadoras que ingresen o cesen a su servicio una copia del documento acreditativo del «alta» o «baja» a la Seguridad Social dentro de los 10 días siguientes al de su tramitación en el INSS.

Artículo 41. Subrogación.

Por lo que a la subrogación se refiere, le será de aplicación con carácter general lo establecido en el Art. 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Además de las actividades previstas en el Art. 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, también les será de aplicación a las concesiones administrativas adjudicadas por Concurso público, cuya actividad principal sea el mantenimiento, conservación y reparación de agua, gas, electricidad, telecomunicaciones, e infraestructuras viarias urbanas dependientes de los ayuntamientos, que se sucedan en el servicio con respecto de las empresas principales.

Artículo 42. Subcontratación.

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

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

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, deberá respetarse en todo caso lo establecido en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, y en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla dicha Ley.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores y trabajadoras de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras, así como higiénico-sanitarias.

Los trabajadores y las trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del/la trabajador/a respecto de la empresa de la que depende.

SECCIÓN 2ª. **Jornada. Horario. Fiestas y vacaciones**

Artículo 43. Jornada y horario.

1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será la fijada en el artículo 34.1. del Estatuto de los Trabajadores, es decir, de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin que en ningún caso se pueda superar las horas de trabajo efectivo en cómputo anual de 1.736 horas de trabajo efectivo para el año 2017 y 2018.

Para los años 2019, 2020 y 2021 se estará a lo que se acuerde en la negociación colectiva estatal

2. La jornada de trabajo se distribuirá semanalmente, de lunes a viernes. A los efectos de asegurar el cumplimiento de la obligación de disponer de un Calendario Laboral que regule, en cada empresa, el horario de trabajo, la distribución de los días festivos, los inhábiles y las vacaciones, la Comisión Paritaria de este Convenio procederá anualmente a su confección, siendo de aplicación en todas las empresas del sector, con las siguientes excepciones:

2.1. En aquellas empresas que hayan pactado un calendario laboral distinto con sus Delegados de Personal o Comité de Empresa.

2.2. En aquellas empresas que, al no disponer de Delegados de Personal o Comité de Empresa, hayan pactado un calendario laboral distinto con sus trabajadores y trabajadoras.

3. Lo establecido en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de respetar las jornadas más favorables que vengán rigiendo, así como de los acuerdos que sobre la distribución de jornadas y horarios, en función de las reducciones de jornada pactadas, se hayan alcanzado o se puedan alcanzar en el futuro.

4. La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador.

5. Se establece que los vigilantes y barraqueros que presten servicios durante 72 horas semanales, las que excedan de 60 horas semanales, hasta 72, se les abonarán con un incremento del 20% sobre la hora ordinaria.

6. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral establecido en este convenio provincial.

Artículo 44. Jornada intensiva.

En el seno de la empresa podrá establecerse una jornada intensiva para el personal de oficinas fijas, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, cuando así se acuerde entre la dirección y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 45. Fiestas.

1. Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito de este Convenio serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas a promulgar por la autoridad laboral competente, más la festividad gremial que tendrá carácter móvil, y se disfrutará, caso de no coincidencia en lunes, el lunes de la semana siguiente de la que concurra el día 13 de junio, festividad de San Antonio de Padua. Caso de ser festivo dicho lunes, la festividad gremial se trasladará al lunes de la semana anterior.

2. Las empresas concederán, durante la vigencia del presente Convenio, 3 días festivos, que se aplicarán a la semana de Navidad, salvo en aquellas empresas en que por haber programado parte de sus vacaciones en dichas fechas, o por cualquier otra causa, la empresa y los trabajadores y las trabajadoras acuerden aplicar dichos días a otras fechas.

3. Las referidas festividades serán abonables y no recuperables.

4. El disfrute de cualquier otra festividad no comprendida en los apartados 1 y 2 de este artículo estará expresamente condicionado al acuerdo que en el seno de cada empresa se obtenga entre los representantes de la misma y los del personal sobre tal disfrute y forma de recuperación de la festividad adicional, no habiendo lugar al disfrute de ninguna otra festividad, de no obtenerse tal acuerdo.

Artículo 46. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente convenio, 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, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e iniciándose su disfrute, en cualquier caso, en día laborable que no sea viernes.

2. A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, 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 lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

3. Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido de 1 de junio a 30 de septiembre, salvo que exista acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a interesado/a, o entre aquella y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, si el cambio afectara a una pluralidad, para disfrutarlas en distintas fechas.

4. Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras la división de las vacaciones entre Semana Santa, Navidad y el resto del año, si bien este último período no podrá tener una duración inferior a 21 días naturales.

5. En caso de no existir acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones o sobre su división, la empresa deberá preavisar el plan y turno de vacaciones con 3 meses de antelación a su inicio, y éstas deberán tener lugar en las fechas que se indican en el apartado 2.

6. Al objeto de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de 12 meses en la empresa pueda disfrutar íntegro el período de las vacaciones que le corresponderían de haber alcanzado dicho mínimo de antigüedad, se establece que aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten podrán disfrutar íntegros los 30 días, siendo a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan proporcionalmente a su antigüedad en el momento del comienzo de las vacaciones, y los restantes tendrán el carácter de licencia sin devengo de retribución.

En este supuesto, las empresas no darán de baja en la Seguridad Social a los trabajadores y las trabajadoras por el período de licencia sin retribución, si bien, su base de cotización será la mínima equivalente a su categoría profesional, corriendo a cargo del/la trabajador/a la parte de cuota obrera de la Seguridad Social de dicho período.

7. Cuando la empresa realice las vacaciones en forma colectiva y con cierre del centro de trabajo o la obra, aquellos trabajadores y trabajadoras que por razón de su menor antigüedad no tengan derecho al disfrute completo del período vacacional, y a los que la empresa no pueda ofrecer trabajo durante los días en que no les alcanza el derecho de vacaciones, podrán optar entre disfrutar el período completo, en la forma que se expresa en el apartado 3 de este artículo, o bien percibir la retribución de las vacaciones durante todos los días en que no presten servicio. En este último caso, la retribución correspondiente a los días en que no les alcance el derecho de vacaciones tendrá la consideración de un anticipo a cuenta, que será deducible de la liquidación total que se practique al/la trabajador/a el día en que cese en la prestación de sus servicios en la empresa, o en la forma que se acuerde entre las partes.

8. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad que se establece en el anexo 1.A del presente Convenio.

SECCIÓN 3ª. **Permisos y excedencias**

Artículo 47. Permisos

1. Todos los trabajadores y las trabajadoras sujetos/tas a este Convenio tendrán derecho a permisos, percibiendo el importe del salario base, plus de convenio y antigüedad en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.

b) De 3 a 6 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres naturales o políticos o hermanos. El permiso será de 3 días cuando el sepelio tenga lugar en el propio municipio en donde tenga domicilio el trabajador; 4 días, si el sepelio se efectúa fuera del municipio del domicilio del trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona; 5 días, si el sepelio se efectúa fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Cataluña, y 6 días, si el sepelio tiene lugar fuera de Cataluña.

En el caso de trabajadores y trabajadoras 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.

El permiso será de 2 días en caso de fallecimiento del resto de los parientes por afinidad y consanguinidad hasta el segundo grado. Si por el motivo reseñado en este párrafo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) De 3 a 5 días naturales, en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, de padres, hijos, cónyuges, por nacimiento o adopción de hijo/a. El permiso será de 3 días cuando la situación de hecho se produce en el propio municipio de residencia del trabajador; El permiso será de 4 días cuando el supuesto de hecho se produce fuera del municipio de domicilio de trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona; 5 días en el resto de casos.

El permiso será de 2 días en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Si por el motivo reseñado en este párrafo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los supuestos previstos en los apartados a), b) y c), el primer día de disfrute del permiso será en laborable

d) Un día por matrimonio de hijos.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista, con posterior justificación de los motivos de la ausencia y del tiempo utilizado en la visita médica.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o

acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

2. En caso de acontecer un infortunio familiar de carácter grave, tales como los regulados en los apartados b) y c), que precisen la presencia del/la trabajadora en su hogar para atenderlo por un plazo superior al de los permisos antes considerados, se concederá a quien lo solicite un permiso no retribuido por el tiempo prudencial necesario para dichas atenciones.

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

5. El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con alguna 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 aquélla.

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

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

6 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo, corresponderá al/la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajadora deberá preavisar al/la empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

7 Para lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

8 Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderá asimismo a las parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, y a los supuestos legales de adopción y acogimiento.

Artículo 48. Permisos para formación profesional.

1. Los trabajadores y las trabajadoras fijos de plantilla de las empresas, o los «fijos de obras» con más de 3 meses de antigüedad que asistan a los cursos de formación o perfeccionamiento profesional que organice o promueva la Fundación Laboral de la Construcción, tendrán derecho, con el máximo de 135 horas cada bienio, a disfrutar de las reducciones de jornada o permisos de formación profesional que se regulan en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

El 50% del tiempo dedicado a formación será a cargo de la empresa, con los siguientes límites:

a) Máximo anual de 34 horas.

b) Los trabajadores y las trabajadoras que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente ni el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores y/o trabajadoras, podrá concurrir más de un/a trabajador/a.

c) El disfrute de este derecho deberá ser comunicado a la empresa con la suficiente antelación. En el supuesto que exista oposición por parte de la empresa, por criterios organizativos o de producción se le comunicará de forma motivada al/la trabajador/a. En este caso, se podrá acudir a la Comisión Paritaria, quien decidirá sobre lo procedente o improcedente de lo que se solicita.

d) Se justificará la asistencia a los cursos.

2 Los trabajadores y las trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el/la trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Artículo 49. Excedencias de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten cargos sindicales.

1. Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar la excedencia forzosa, en la forma regulada en la legislación de carácter general, cuando sean designados para ocupar puestos en las centrales sindicales a las que pertenezcan que sean incompatibles con el desempeño normal de su trabajo.

2. En estos supuestos, la excedencia será de concesión obligatoria por la empresa debiendo el trabajador efectuar la solicitud por escrito, con determinación del tiempo para el que la solicita, y aportando certificación de los órganos de la dirección de la central sindical, acreditando el nombramiento.

3. Estas excedencias serán sin derecho a retribución.

4. El/la trabajador/a deberá avisar con 30 días de antelación al término de la excedencia, su propósito de reintegrarse al trabajo y, en este supuesto, la empresa lo/la readmitirá inmediatamente después de concluir la excedencia.

5. La concesión de estas excedencias a personal con la condición de «fijo de obras», no alterará la naturaleza del contrato, que quedará extinguido definitivamente al término previsto, aunque el/la trabajador/a se halle en excedencia, no pudiendo solicitar su reingreso en la empresa.

SECCIÓN 4ª. **Clasificación profesional**

Artículo 50. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el Anexo X y Anexo XI del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

SECCIÓN 5ª. **Movilidad**

Artículo 51. Movilidad geográfica.

Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las obras, como consecuencia inevitable de la temporalidad de la ejecución de las mismas, y a tenor de lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, y por otra, de la competencia atribuida al/la empresario/a en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 del Convenio General de la Construcción.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo que se halle situado fuera del área geográfica constituida por el término municipal en donde radica el domicilio de la empresa, y los términos de los municipios colindantes con el del domicilio de la empresa, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, ni el domicilio del trabajador, ni el domicilio de las obras en que hubiera trabajado o hubiese sido contratado anteriormente, salvo para los contratos regulados en el artículo 33, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

51.1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas o ayuda alimentaria, si puede pernoctar en ella, con arreglo a los importes que se fijan en el anexo 5 del presente Convenio.

51.2. A los efectos expresados, se considerará como «domicilio de la empresa» el centro administrativo de la misma en donde radique la administración general del personal, y de donde dimanen las órdenes y distribución del trabajo de tipo general. En las empresas que dispongan de delegaciones administrativas para dichas funciones, se considerará como domicilio de la empresa el de dichas delegaciones, respecto a los trabajadores y las trabajadoras fijos de plantilla dependientes de las mismas.

51.3. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro,

el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año y del 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a 1 año, con cambio de residencia, antes de transcurridos 4 años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en este momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos 4 años desde un desplazamiento de duración superior a 1 año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

En el supuesto 3, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los desplazamientos superiores a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato en el término de 15 días a contar desde la notificación del mismo, mediante el percibo de una indemnización de 30 días por año completo de antigüedad de las retribuciones fijas por jornada ordinaria, con el límite de un año de retribución.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

51.4. En los desplazamientos que impliquen cambio de residencia, se concederá al trabajador una licencia retribuida de 7 días de duración para proceder al traslado de domicilio, compensándosele así mismo los mayores costes que deba soportar por razón de la escolaridad de sus hijos, durante el resto del curso escolar en el que se haya producido el traslado.

Artículo 52. Dietas.

1. La dieta y medias dietas son conceptos extrasalariales, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del/la trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El/la trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el/la empresario/a organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento realizado en las condiciones establecidas en el artículo 51 del presente Convenio, el/la trabajador/a afectado/a tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Estos conceptos se percibirán siempre con independencia de la retribución del/la trabajador/a y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél/la podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar sobre las mencionadas dietas.

6. A los trabajadores y las trabajadoras afectados por este Convenio en los desplazamientos fuera de la provincia de Barcelona, se le abonará la dieta devengada por el importe más favorable para el mismo ya sea ésta la de origen o la de destino.

7 Cuando por circunstancias ajenas a su voluntad el/la trabajador/a deba satisfacer gastos de manutención y alojamiento superiores a la dieta devengada, será reembolsado/a por la empresa previa autorización de ésta para realizar el gasto y posterior justificación documental correspondiente de que se ha incurrido efectivamente en el mismo.

Artículo 53. Locomoción.

1. Con independencia del derecho de los trabajadores y las trabajadoras al devengo del plus de distancia, transporte y desgaste de herramientas contemplado en el artículo 23 del presente Convenio, serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del/la trabajadora, ya sea abonándole la compensación correspondiente o mediante un suplido por kilómetro recorrido al servicio de la empresa, en la cuantía que se expresa en el anexo 5 de este Convenio a los trabajadores y las trabajadoras que, con autorización escrita de la empresa, utilicen en sus desplazamientos automóvil de su propiedad.

2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario base, plus convenio, antigüedad consolidada y gratificaciones extraordinarias, complementos de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, cantidades voluntarias, con excepción de las vacaciones.

SECCIÓN 6ª. Productividad y tablas de rendimiento.

Artículo 54. Tablas de rendimiento.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del VI Convenio General de la Construcción, se acuerda el mantenimiento en el presente Convenio de las tablas de rendimientos elaboradas por la Comisión que se creó al efecto en el Convenio colectivo de trabajo en la industria de la construcción y obras públicas de la provincia de Barcelona.

Artículo 55. Comisión de productividad.

1. En el marco de este Convenio se acuerda la creación, en el momento de la firma, de una Comisión de productividad con las funciones que se detallan en el apartado 3 de este artículo.

2. La composición de la misma se establece en dos titulares y dos suplentes por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones tanto los titulares como los suplentes.

3. Las misiones de esta Comisión serán:

a) Estudiar la problemática de la productividad en el sector, atendiendo los distintos factores que influyen en la misma.

b) Presentar a la Comisión nacional de productividad las tablas de rendimientos que se establecen en este Convenio a los efectos previstos en el artículo 41.2 del VI Convenio General de la Construcción.

c) Control, desarrollo y mejora de los criterios de aplicabilidad de las tablas de rendimiento.

4. Entender de las reclamaciones que en base a la aplicación de las tablas de rendimiento, y con arreglo a lo dispuesto en los artículos anteriores, lleguen a dicha Comisión para su resolución.

5. De todos los trabajos o resoluciones anteriores se dará cuenta a las comisiones técnicas de elaboración de tablas y paritaria del Convenio.

6. La Comisión de productividad procederá a elaborar el calendario de ejecución de tablas del próximo Convenio.

SECCIÓN 7. **Inclemencias del tiempo**

Artículo 56. Inclemencias del tiempo.

1. Los días que por inclemencia del tiempo existan actividades en las que no pueda trabajarse a juicio del jefe de la obra, y éste disponga la marcha del personal, se abonará todo el día, siempre a salario base de Convenio, más plus de convenio, de transporte y de distancia, y en su caso de antigüedad consolidada.

2. En el supuesto contemplado anteriormente, los trabajadores y las trabajadoras deberán presentarse al trabajo al inicio de la jornada laboral.

3. Los trabajadores y las trabajadoras, en los casos contemplados en este artículo, tendrán la obligación de realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual cuando así lo disponga el jefe de obra, con objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse según las inclemencias del tiempo, y ello supondrá la obligación de trabajar en la obra o centro de trabajo.

SECCIÓN 8. **Ropa de trabajo**

Artículo 57. Prendas de trabajo y abrigo.

1. Las empresas entregarán una prenda de trabajo, consistente en un buzo, playero o similar, cuya duración será de seis meses.

Así mismo cuando, en atención a las condiciones climatológicas, el Servicio de Prevención de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención establezcan la necesaria utilización de una prenda de abrigo, para el desarrollo de la actividad laboral, la empresa se la facilitará a los trabajadores y las trabajadoras afectados.

En ambos casos, las prendas de trabajo y abrigo entregadas serán de uso obligatorio. La Comisión Paritaria entenderá sobre las características de las prendas de trabajo.

2. La limpieza y conservación en buen estado de uso y presentación de dichas prendas será a cargo del/la trabajadora, excepto cuando se hayan realizado trabajos con

amianto u otros productos tóxicos de similar naturaleza, en cuyo caso, la limpieza de las prendas de trabajo correrá a cargo de la empresa.

3. En caso de cese del/la trabajador/a por cualquier causa antes del período de uso establecido, aquél deberá devolver la prenda de trabajo en buen estado. En caso de incumplimiento de esta obligación, le será descontado al/la trabajadora el importe proporcional del precio de coste de la prenda, de acuerdo con el tiempo de uso que faltase por transcurrir.

CAPÍTULO IV Seguridad y salud laboral

Artículo 58. Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a las obras de construcción.

En las obras de construcción serán de aplicación las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el Título IV del Libro II del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 59. Comité de seguridad y salud.

1. Se acuerda que en todos los centros de trabajo de 20 o más trabajadores y/o trabajadoras el Comité de seguridad y salud que preceptivamente se debe constituir esté integrado, en forma paritaria, por el siguiente número de personas, por cada una de las partes:

De 20 a 100 trabajadores y/o trabajadoras: 2

De 101 a 250: 3

De 251 en adelante las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. En las obras que no alcancen los 20 trabajadores y/o trabajadoras existirá el delegado de prevención.

3. Los miembros del Comité de seguridad y salud que representen a la empresa serán designados por la dirección, y los que representen a los trabajadores y a las trabajadoras serán elegidos por los mismos, debiendo ser, al menos, uno de ellos (cuando la representación sea pluripersonal) delegado/a del personal o miembro del Comité de Empresa.

4. Las funciones del Comité de seguridad y salud son las que se determinan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Las empresas deberán pactar con los miembros del Comité de seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención el tiempo necesario, dentro de su jornada de trabajo y sin pérdida de retribución, que podrán utilizar para el desempeño de su función, que deberá comprender expresamente, y en forma habitual y efectiva, la comprobación y revisión de las medidas de seguridad y salud de la obra o centro de trabajo.

Artículo 60. Comisión de seguridad y salud de la construcción de Cataluña.

La Comisión de seguridad y salud de la construcción de Cataluña mantendrá la colaboración necesaria con la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo regulada en el artículo 134 del Convenio General del Sector de la Construcción, a fin de coordinar los comunes esfuerzos y objetivos en orden a la actividad prevencionista y la promoción de la seguridad y salud en el sector de la construcción.

CAPÍTULO V **Formación profesional**

Artículo 61. Comisión Paritaria provincial de formación profesional.

1. La Comisión Paritaria provincial de formación profesional estará integrada por 4 representantes de los empresarios y las empresarias y 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio con la finalidad de promocionar las actividades formativas en el sector de la construcción.

2. La Comisión podrá actuar en forma autónoma y por propia iniciativa, o colaborando con la Fundación laboral de la Construcción o la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional establecida en el artículo 112 del VI Convenio General del Sector de la Construcción para alcanzar los objetivos coincidentes de dichas entidades.

3. Entre las funciones de esta Comisión se encuentran el estudio y evaluación de las necesidades formativas del sector, así como la orientación y propuestas al sector en materia formativa. En concreto, será competencia de la Comisión analizar y valorar la necesidad de certificados de profesionalidad para determinados oficios y/o especialidades del sector de la construcción.

CAPÍTULO VI **Derechos colectivos de los trabajadores y las trabajadoras**

Artículo 62. Norma general.

En todo lo referente a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, así como a la actuación de los delegados/as de personal, Comité de Empresa y secciones sindicales en las empresas, se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 63. Antigüedad de los/as candidatos/as en elecciones de representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

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 y las trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses, computándose para ello todos los periodos que el/la trabajador/a haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

Artículo 64. Acumulación de crédito de horas de los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

1. En las empresas de hasta 100 trabajadores y/o trabajadoras, las horas de crédito mensual de que pueden disponer los miembros del Comité o delegados/as de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación [artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores], podrán ser acumuladas bimensualmente, en uno o varios de sus componentes. Esta acumulación se realizará siempre entre los miembros de una misma central sindical y sin superar, individualmente, 80 horas en el mes, debiendo ser acordada por decisión mayoritaria de los componentes de cada una de las centrales sindicales integrantes de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

2. En las empresas de más de 100 trabajadores y/o trabajadoras, los/as representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

3. Los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras que se acojan a la acumulación de horas deberán notificar a la empresa los acuerdos adoptados dentro de las 48 horas siguientes a la adopción de los mismos.

Artículo 65. Asambleas de personal.

1. Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro de trabajo, cuando sea solicitado con una antelación mínima de 48 horas y se cumplieren los demás requisitos que puedan establecer las disposiciones que regulen en cada momento estas reuniones.

2. Las asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo, y después de concluida la misma, por la tarde.

3. Como excepción a lo anterior, se podrán celebrar asambleas antes de concluirse la jornada de trabajo, y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de 2 horas a la semana, en los casos siguientes:

a) Concurso.

b) Presentación de expediente de regulación de empleo.

Artículo 66. Local y Medios a disposición de los comités de empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales.

Las empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa, Delegados/as de personal y, en su caso, de las Secciones Sindicales, un local adecuado en el que los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y las trabajadoras.

Dicho local, que deberá estar ubicado en el centro de trabajo al que pertenezcan los/as representantes, o, de no ser posible, en el domicilio administrativo de la empresa, podrá ser utilizado asimismo por los trabajadores y las trabajadoras afiliados/as a una central sindical, legalmente constituida, para realizar asambleas o reuniones fuera de las horas de trabajo, con los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo anterior.

Asimismo, las empresas facilitarán a los Comités de Empresa, Delegados/as de personal y, en su caso, de las Secciones Sindicales, los medios informáticos suficientes

para el desarrollo de su actividad de representación, concretados en un ordenador, correo electrónico y acceso, en su caso, a intranet. Todo ello en las condiciones que puede acceder cualquier empleado de la plantilla.

Artículo 67. Tablón de anuncios.

En todos los centros de trabajo se habilitarán tabloneros de anuncios, de un mínimo de 0,80 × 1,20 m, en los que los/as delegados/as de personal, comités de empresa o cualquier trabajador/a perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores y/o trabajadoras que no sean delegados del personal o miembros del Comité de Empresa, deberán comunicarlo previamente a éstos, así como al encargado/a o representante de la empresa, quienes, en ningún caso, podrán oponerse y haciéndose responsable del contenido el/la firmante o firmantes. Cuando se efectúe alguna comunicación con la que la dirección de la empresa no esté conforme, tendrá derecho a consignar en el tablón la réplica o contestación que estime pertinente.

Artículo 68. Comunicación a los trabajadores y las trabajadoras en relación con expedientes de regulación de empleo o de la solicitud de concurso.

1. Las empresas que se vean precisadas a presentar un expediente de regulación de empleo entregarán al delegado/da de personal o Comité de Empresa un ejemplar completo de dicho expediente, con la antelación prevista en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las empresas darán cuenta a los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras de la presentación de solicitud de concurso en el momento de su presentación, comunicando la situación del expediente y juzgado en el que se tramite, y exponiendo las razones que lo motivan.

3. Los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas, y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

Artículo 69. Documentos de cotización.

Las empresas entregaran a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras que lo soliciten los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, acreditativos del pago de las cuotas.

Asimismo, trimestralmente pondrán a disposición del Comité de Empresa o delegados/as de personal los referidos modelos TC1 y TC2 correspondientes al personal del centro de trabajo.

Artículo 70. Comité mixto, centrales sindicales, Federación de Entidades Empresariales de la Construcción.

1. Se ratifica y mantiene la Comisión mixta creada en el Convenio del año 1981, que estará integrada por cuatro vocales representantes de las dos centrales sindicales firmantes de este Convenio, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y otros cuatro vocales designados por la Federación de Entidades

Empresariales de la Construcción, para el estudio conjunto de la problemática general del sector, y de forma más concreta, en el aspecto de intrusismo.

2. La Comisión de intrusismo ha alcanzado los acuerdos que se acompañan como anexo 8, y cuya publicación en este Convenio tiene como única finalidad generalizar su conocimiento.

Es propósito de la Comisión continuar, durante la vigencia de este Convenio, en la misión de lograr que dichos acuerdos se reflejen en disposiciones legales.

Artículo 71. Cuota sindical.

1. Las empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del/la trabajador/a afiliado/a; éste deberá contar siempre con la previa conformidad del/la trabajadora.

2. Para ello, deberán solicitarlo a la dirección de cada empresa por medio de escrito firmado por el/la trabajadora, en el que se harán constar los siguientes datos:

- a) Central a la que se halla afiliado.
- b) Importe mensual de la cuota cuya retención se solicita.
- c) Referencia de la cuenta corriente o libreta de ahorro, titular de la misma, banco o caja y sucursal o agencia donde deba efectuarse la transferencia.

Dichas solicitudes deberán ser diligenciadas por la correspondiente central sindical con su conformidad.

3. Las retenciones se efectuarán con periodicidad mensual, con cargo a la última liquidación de los salarios del/la trabajadora del mes correspondiente, y serán transferidas a la correspondiente central sindical por medio de su cuenta o libreta designada, acompañándola de una relación nominal en la que consten los nombres de los/as cotizantes y retenciones efectuadas.

4. La retención se efectuará mientras el/la trabajador/a no comunique por escrito la revocación de la autorización de retención de la cuota sindical.

CAPÍTULO VII

Igualdad de oportunidades

Artículo 72. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

CAPÍTULO VIII Normalización lingüística

Artículo 73.

En las empresas, todos los anuncios o avisos serán redactados en catalán. No obstante, si conviene para la correcta comprensión de los trabajadores y las trabajadoras afectados, se redactarán también en castellano.

Los trabajadores y las trabajadoras y los empresarios y las empresarias tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen dentro de la empresa, sin ningún tipo de limitación o restricción.

En las empresas de más de 50 trabajadores y/o trabajadoras, y en todas aquellas donde los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y la empresa lo consideren oportuno, se creará una Comisión de normalización lingüística que tendrá como finalidad velar por el cumplimiento de este artículo, y en general impulsar la normalización lingüística en el ámbito de las actividades de la empresa.

Artículo 74.

En las empresas de más de 500 trabajadores y/o trabajadoras y en todas aquellas donde se considere oportuno, se podrá estudiar, conjuntamente con los departamentos de Cultura y de Treball, la creación de un servicio lingüístico de empresa, que tendrá como función impulsar la normalización lingüística, y también satisfacer las necesidades lingüísticas y de comunicación de la empresa, tanto en la área estatal como en la internacional, especialmente la europea. En el seguimiento del servicio

participarán las secciones sindicales y la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

CAPÍTULO IX Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 75. Concepto

1. 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.

2. Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 76. 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 Estatuto de los Trabajadores:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 77. Causas

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del/la trabajador/a 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.

Artículo 78. Procedimiento

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

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores y las trabajadoras 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 y las trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria de este Convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras 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/as delegados/as 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.

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, 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 76, tanto la retribución a percibir por los trabajadores y las trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio 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.

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 11 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.

La Comisión Paritaria del Convenio Provincial dispondrá 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. 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 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.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria 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 Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Tribunal Laboral de Catalunya.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017.

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 Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

CAPÍTULO X **Faltas y sanciones**

Artículo 79. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores y las trabajadoras al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 80. Prescripción de las faltas

Las faltas prescribirán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 81. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 3 faltas de puntualidad en 1 mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros y compañeras de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros y/o compañeras o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros y/o compañeras e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado/a para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el/la trabajador/a, ni para sus compañeros y/o compañeras o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros y/o compañeras durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 82. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en 1 mes o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

2. Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros y/o compañeras, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros y/o compañeras o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los/as superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/la trabajador/a o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él/la como de otros trabajadores y/o trabajadoras.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al/la propio/a trabajador/a o a sus compañeros/as.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el/la trabajador/a hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros y/o compañeras de trabajo o para terceros.
13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al/la empresario/a o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el/la trabajador/a tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 83. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de 3 meses o de 20, durante 6 meses.
2. Faltar al trabajo más de 2 días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto o el robo, tanto a sus compañeros y/o compañeras como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros y/o compañeras o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros y/o compañeras o terceros.

16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 84. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1) Faltas leves.

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

2. Faltas graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3. Faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del/la interesado/a, los restantes miembros de la representación a que éste/a perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores y/o trabajadoras de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Las partes signatarias del presente Convenio asumen el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2018-2020, suscrito por Foment del Treball Nacional, la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya y la Federació de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya y los sindicatos CCOO y UGT de Cataluña, el día 24 de julio de 2018 y publicado en el DOGC nº. 7.702, de 7 de septiembre de 2018, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, y su Reglamento de Funcionamiento, publicado en el DOGC nº 4490, de 17 de octubre de 2005.

Segunda.

A los efectos de lo previsto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

Tercera.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona expresa su preocupación por la salud de los trabajadores y las trabajadoras del sector de la construcción en los años inmediatamente anteriores a su jubilación.

Como es bien sabido, el desempeño de la actividad de la construcción, reviste con carácter general las siguientes características:

1.- Es una actividad que conlleva un indudable esfuerzo físico, en tanto en cuanto comporta la utilización de máquinas, herramientas pesadas, el transporte y utilización de materiales y elementos de un peso considerable –sacos, ladrillos, baldosas, piedras, etc-, así como la realización de otras actividades que también llevan implícitas esfuerzos físicos importantes.

2.- Es una actividad esencialmente manual, poco tecnificada todavía con frecuentes sobreesfuerzos y movimientos repetitivos que exige una aportación importante de mano de obra. Como es bien sabido se trata de realizar siempre un prototipo, lo que hasta el momento presente, ha impedido o dificultado enormemente la industrialización de los procedimientos de trabajo.

3.- Por definición, la obra se suele realizar a la intemperie, en galerías, túneles o en zonas abiertas al exterior, lo que determina que de forma habitual los trabajadores y las trabajadoras deben realizar su actividad expuestos a las inclemencias del tiempo (frío, calor, corrientes de aire, humedad,...).

4.- En muchas ocasiones, las obras deben realizarse en zonas alejadas de los núcleos urbanos, limitando las posibilidades de una dieta adecuada.

Todo ello hace que el vigor y la resistencia física del/la trabajador/a de la construcción sea un elemento esencial para el desarrollo de una buena parte de las actividades propias del sector de la construcción.

Por otra parte, es un hecho comprobado, que a partir de ciertas edades el cuerpo humano empieza a perder una parte de su vigor y resistencia, motivo por el cual aquellos trabajos que requieren un esfuerzo físico importante y continuado en el tiempo, se tornan especialmente penosos y pueden afectar a la salud de las personas.

En este contexto, las partes integrantes de la Comisión Negociadora desean expresar su honda preocupación por la situación de aquellos trabajadores y trabajadoras, de edades próximas a la edad legal de jubilación, que están desarrollando su actividad en las condiciones antes descritas y que son, tal y como se ha indicado, las habituales en este tipo de actividades.

La experiencia y el sentido común, nos inducen a pensar que a esas edades, esa mayor dificultad y penosidad, se traduce en una especial propensión a la producción de accidentes de trabajo, fruto de este esfuerzo continuado, tales como lumbalgias, etc. IT de origen aparentemente común que en realidad lo son producto del trabajo y que aboca a los trabajadores y las trabajadoras a acceder a la jubilación anticipada después de un largo periodo de desempleo.

Por todo ello, la Comisión Negociadora del Convenio de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona propone:

1.- Implicar a los agentes sociales, mutuas, organismos gestores de la Seguridad Social y Administraciones competentes en la realización de un estudio en profundidad que ponga en relación la edad de los trabajadores y las trabajadoras con el número de accidentes leves, graves y muy graves, el tipo de lesiones que se producen y su incidencia en relación al número de trabajadores y trabajadoras de cada una de las franjas de edad que se hayan delimitado. Así como las IT de tipo profesional y común. Ello nos permitirá determinar el alcance e importancia de lo que la experiencia y el sentido común ya nos anuncian.

2.- A la vista de los resultados del mencionado, y en función del grado de incidencia que se aprecie:

2.1.- Promover la adopción de las medidas legislativas oportunas para reducir con carácter general la edad de jubilación del personal de obra.

2.2.- Promover la introducción de las reformas legislativas oportunas que permitan la reducción de la edad de jubilación mediante el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación para aquellas actividades propias del sector de la construcción que conlleven especial penosidad.

Cuarta.

Las partes firmantes coinciden en que el mejor desarrollo de las materias de formación profesional y prevención de riesgos laborales lleven a que durante la vigencia del presente Convenio se establezcan las conversaciones pertinentes en esta mesa negociadora, para valorar y trasladar al resto de las mesas negociadoras del sector de la construcción en Cataluña, la necesidad y, en su caso, la conveniencia de establecer las bases para negociar el Convenio de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Quinta.

Para los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en contratos de mantenimiento de carreteras, será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Convenio General del Sector de la Construcción.

ANEXO 6

Contrato de trabajo

Modelo de contrato de trabajo fijo de obras, celebrado al amparo del Convenio Colectivo de Trabajo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona

En (localidad), a (día) de (mes) de (año). La empresa (nombre de la empresa), con domicilio en (localidad), calle, núm., dedicada a, con Documento de Calificación Empresarial núm., con número de inscripción a la Seguridad Social, y el/la trabajador/a provisto/a de DNI núm., con número de afiliación a la Seguridad Social, con domicilio en (localidad), calle, núm., acuerdan concertar el presente contrato de trabajo, de la modalidad de «fijo de obras», que se regirá por las siguientes, cláusulas:

1. El/la trabajador/a contratado/a prestará sus servicios con la categoría profesional de, en la especialidad de

2. El/la trabajador/a prestará sus servicios en la obra, sita en, No obstante lo anterior, el personal fijo de obras podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos (salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término) sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. El cambio de obra se entenderá siempre efectuado de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, salvo oposición expresa de éste en el plazo de 7 días.

El cambio de obra requerirá un preaviso verbal al/la trabajador/a en el término de 48 horas.

3. Ambas partes quedan sometidas al reglamentario período de prueba, en el transcurso del cual, cualquiera de los contratantes podrá dar por extinguido el vínculo, sin necesidad de preaviso ni abono de indemnización. El período de prueba podrá quedar interrumpido, de común acuerdo entre las partes, por la concurrencia de la situación de incapacidad temporal.

4. Las condiciones económicas y de trabajo serán las establecidas en el Convenio colectivo de trabajo vigente y demás disposiciones generales que sean aplicables.

5. Este contrato terminará cuando finalicen los trabajos de la categoría y oficio del trabajador en la obra u obras en las que preste sus servicios, o al cumplirse los 3 años consecutivos de vigencia de este contrato, en la forma que establece el Convenio colectivo. El cese deberá comunicarse al/la trabajador/a con una antelación de 15 días.

En el supuesto de que al término de los 3 años el/la trabajador/a siguiera prestando servicios ininterrumpidamente en obras de la empresa, adquirirá la condición de fijo de plantilla.

6. El/la empresario/a podrá sustituir los 15 días de antelación del preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

7. A la finalización del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la indemnización establecida en el Convenio colectivo para los trabajadores y las trabajadoras vinculados como «fijo de obras», computándose todo el tiempo trabajado en las distintas obras en las que hubiera prestado servicios.

Todo lo que, en prueba de conformidad, firman las partes por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto, en la fecha y lugar a principio expresados.

La empresa.

El/la trabajador/a.

ANEXO 7

Modelo de documento de liquidación, saldo y finiquito

Documento de liquidación, saldo y finiquito

Empresa (nombre de la empresa).

Trabajador/a (nombre y apellidos). Núm. S.S. (número).

Fecha del cese (fecha).

El/la suscrito/a trabajador/a cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa y recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar.

Detalle de la liquidación:

Parte proporcional gratificación Navidad

Parte proporcional gratificación junio

Parte proporcional vacaciones

Indemnización por finalización contrato

Recibí:

En (localidad), a (día) de (mes) de (año). (Firma del/la trabajadora).

ANEXO 8

Acuerdos de la Comisión Mixta de intrusismo

Autónomos

Definición:

Técnica y legalmente, trabajador/a autónomo/a es aquel que, bien de forma personal o bien contando con empleados/as a su servicio y a quienes retribuye por su labor, realiza un trabajo productivo. En un sentido amplio puede ser perfectamente un/a empresario/a, figura coincidente en las pequeñas y medianas empresas; ello no obstante, existe un concepto habitual de trabajador/a autónomo/a que coincide con el de trabajador/a individual que realiza trabajos por cuenta propia.

En lo que respecta a la construcción, esta última figura es muy difícil que exista, pues en el sector la unidad básica de trabajo es la «pareja», y bajo tal concepto se calcula el coste, se factura, se prepara el trabajo, etcétera.

La diferencia de cotización entre un/a trabajador/a en régimen general de la Seguridad Social y un/a trabajador/a autónomo/a ha generado la utilización de estos últimos como verdaderos/as empleados/as de empresas constructoras y promotoras, lo cual constituye a la vez un verdadero fraude, un peligro para las empresas que de buena fe subarriendan trabajos autónomos sin las debidas garantías de tipo legal; por ello, en

el supuesto de que se desee contratar a un autónomo encomendándole algún trabajo, deberán tenerse en cuenta los siguientes requisitos:

Realizar siempre contrato escrito de naturaleza mercantil, especificándose la labor a realizar y procurando que los pagos coincidan exactamente con certificaciones de obra realizada.

Se deberá exigir el recibo de licencia fiscal, y Documento de Calificación Empresarial, y los justificantes de pago a la Seguridad Social, tanto del/la autónomo/a como de los trabajadores y las trabajadoras a su cargo, TC-1 y TC-2. El pago de dichos conceptos deberá ser rigurosamente comprobado cada mes.

Deberá comprobarse asimismo que la relación nominal de trabajadores y trabajadoras coincida con los/as que están trabajando en la obra, no pudiendo haber ninguno/a que no se haya asegurado.

Es de advertir, además, que el incumplimiento de tales requisitos puede generar las siguientes responsabilidades:

La persona que autodenominándose «autónomo» no cumpla las condiciones exigibles hace incurrir a la persona a quien contrata en responsabilidad solidaria de sus obligaciones, tanto frente a sus trabajadores y trabajadoras como frente a la Seguridad Social.

Deben pues extremarse todo tipo de precauciones cuando el «autónomo» no tenga ningún trabajador/a, por el peligro que representa su inclusión en el régimen general de la Seguridad Social.

El/la empresaria que utilice a «supuestos/as» autónomos/as, puede verse obligado por la jurisdicción a integrarlo en su propia plantilla, independientemente de posibles responsabilidades de protección penal como pueda ser el «delito social».

Además, las sanciones pueden variar desde 601,01 euros, hasta 90.151,81 euros, pudiendo duplicarse en caso de reincidencia.

Propuesta:

DCE (Documento de calificación empresarial)

Ante la necesidad de controlar las empresas o las personas que como tales actúan, se considera que es totalmente imprescindible la exigencia de la posesión de dicho documento para darse de alta en régimen especial de trabajadores autónomos con el fin de responsabilizar a los que a la actividad constructora se dedican por medio de un acreditativo homologado tanto por la Administración como por las entidades interesadas en velar en la lucha contra el intrusismo.

Declaración jurada:

Como ya se llevó a cabo en épocas anteriores, se considera imprescindible exigir de nuevo una declaración jurada de la situación real de cada persona que desee darse de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos, en el sector de la construcción, en la que haya una responsabilidad moral y que justifique cualquier sanción por parte de la Administración en el caso de que se incumplan los términos de dicha declaración. A tal efecto se ha cursado la correspondiente solicitud a las autoridades competentes.

Colaboración con la Inspección en el atajo de abuso de trabajadores y trabajadoras autónomos/as:

Con el fin de conseguir resultados eficaces en la labor de la Inspección, la Comisión de intrusismo y las organizaciones tanto empresariales como sindicales colaboran con la Inspección, facilitando todo tipo de datos que obren en su poder.

Equiparación de las cotizaciones y derechos de los trabajadores y las trabajadoras autónomos

Es imprescindible, en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras y las empresas del sector de la construcción, que los trabajadores y las trabajadoras acogidos al régimen especial de trabajadores autónomos, cuya actuación en muchos casos es similar a los de las empresas acogidas al régimen general de la Seguridad Social que tengan los mismos derechos que tienen los trabajadores y las trabajadoras acogidos/as al régimen general de la Seguridad Social y coticen igual cantidad que los trabajadores y las trabajadoras antedichos en nuestro sector.

Visados ante los ayuntamientos:

Se considera que es imprescindible para el buen funcionamiento del sector de la construcción y para evitar el fraude que puede darse a la Administración por parte de empresas y trabajadores y las trabajadoras desaprensivos, la imposición de un visado expedido por las organizaciones empresariales (gremios, asociaciones, federaciones, etc.) previo al inicio de las obras.

El visado consiste en un documento que se viene extendiendo por triplicado (un ejemplar para el Ayuntamiento, otro para el interesado y un tercero para la entidad empresarial que lo expide).

En dicho documento debe constar:

Fecha y entidad gremial que lo expide.

Nombre, domicilio y DNI de la persona que lo solicita, así como el cargo y representación legal que ostenta, en su caso.

Nombre y núm. DCE de la empresa a la que representa.

Nombre y domicilio de la entidad o persona que encarga el trabajo.

Tipo de trabajo a realizar, situación y emplazamiento.

Nombre del técnico o autor del proyecto y número de visado del Colegio respectivo.

Metros cuadrados de la obra en cuestión, por planta y total.

Número de afiliación de la empresa en el régimen de la Seguridad Social.

Trabajos a realizar por la propia empresa y trabajos a subcontratar.

Funcionamiento:

Los ayuntamientos deben disponer de los impresos del visado, que facilitan junto con la instancia y demás documentación para solicitar la licencia de obras.

Una vez cumplimentado el impreso, la entidad empresarial correspondiente procede a sellarlo, previa comprobación de que la empresa que realizará las obras dispone de los elementos necesarios para llevarlas a cabo.

En caso contrario, se concede un visado provisional con la siguiente inscripción:

Visado provisional (para tramitación de licencia):

No apto para llevar a cabo la ejecución de la obra, mientras el constructor no reúna los requisitos necesarios, lo cual deberá justificar ante la entidad empresarial correspondiente para que le sea expedido un visado definitivo.

Actuación cerca de los partidos políticos

El actual régimen parlamentario que rige la sociedad española, permite la actuación en los órganos legislativos de los partidos políticos y para conseguir apoyo en la lucha contra el fraude y el intrusismo en la construcción, tanto las organizaciones empresariales como las centrales sindicales recabarán todos sus esfuerzos en conseguir planteamientos que sean llevados a los más altos poderes legislativos.

Fraude en el desempleo

Definición:

Se considera fraude en el desempleo toda aquella actividad llevada a cabo por personas tanto jurídicas como privadas que realizan actividades remuneradas o contratan personal que recibe remuneración por una situación reconocida de desempleo. En el caso de trabajadores y trabajadoras que perciben/an el subsidio de desempleo y proceden/an a realizar trabajos remunerados con el evidente hecho de ocupar plazas que corresponden a otras personas y el estar estafando al Estado y a la sociedad, la Administración debe retirar de forma inmediata el correspondiente subsidio.

Propuesta:

Control de incompatibilidades con altas de autónomos y el registro general de la Seguridad Social:

Es urgente que la Administración adopte medidas suficientemente ágiles que permitan controlar que un alta en el régimen especial de trabajadores autónomos y/o en el régimen general de la Seguridad Social, por parte de un/a trabajador/a que solicite un alta en cualquiera de los dos regímenes, no se encuentre dentro del subsidio de desempleo o en alguna otra condición que lo inhabilite. Es decir, establecer los controles necesarios para que un/a trabajador/a que esté percibiendo el subsidio de desempleo no pueda causar alta en el régimen general de trabajadores autónomos y/o en el régimen general de la Seguridad Social.

Mayor rapidez en la comprobación de las denuncias:

Ha quedado demostrado que en repetidas ocasiones desde que se efectúa una denuncia hasta que se lleva a término por la Inspección, transcurre un tiempo suficiente que permite la terminación de la obra denunciada y por tanto la imposibilidad de localizar a los infractores, por lo que se solicita una mayor agilidad a los órganos correspondientes de la Administración.

Incremento de las sanciones a empresa:

En cuanto a las empresas que contraten personal en las condiciones apuntadas más arriba, personal que percibe el subsidio de desempleo, la Administración debe proceder a multar de acuerdo con la legislación vigente, que a opinión de esta Comisión debería corregirse al alza de forma que desaconseje el seguir procediendo con irregularidad.

Pérdida de subsidio a trabajadores y trabajadoras fraudulentos/as:

Como se indica más arriba, es imprescindible que, los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren percibiendo el subsidio de desempleo y trabajen de forma remunerada por terceros, deben perder inmediatamente dicho subsidio. Es evidente que la situación actual provoca un índice de paro muy elevado, con un gran porcentaje del mismo no tiene medios suficientes de subsistencia. En este sentido la Administración ya actúa con manifiesta energía.

Responsabilidad solidaria:

Las empresas que subcontraten las obras a otras que tengan trabajadores y trabajadoras perceptores/ras del subsidio de desempleo o autónomos/as, la responsabilidad y sanción debe ser solidaria entre esta empresa y la principal. En estos casos los trabajadores y las trabajadoras perderán su condición de subsidiarios/as y deberán ser dados de alta en las plantillas de la empresa principal. La responsabilidad se extenderá solidariamente al promotor y/o propietario de la obra, en cualquier tipo de contratación fraudulenta.

Publicidad de las sanciones:

Con el fin de prevenir al público, se dará publicidad de las sanciones llevadas a cabo en esta materia, acompañadas de las disposiciones legales vigentes a este respecto.

Casos graves:

En aquellos casos en que el fraude tenga un volumen de reconocida importancia, y en los casos de reincidencia, las sanciones a aplicar se graduarán en sus máximas cuantías, y deberá pasarse comunicación a la fiscalía de la audiencia por parte de la autoridad laboral.

Prestamista

Definición:

Este supuesto está tipificado como el de aquellas personas físicas o jurídicas, que tengan por objeto la contratación de trabajadores y trabajadoras para prestarlos/las o cederlos/as temporal o definitivamente a otro empresario/a.

Se entenderá que se trata de una empresa prestamista cuando la misma no tenga una organización empresarial propia (medios económicos, materiales, maquinaria y utensilios, domicilio social, almacén, etc.).

Propuesta:

Mayor acción de la inspección.

Ante esta situación es aconsejable una fuerte acción de la inspección con el fin de erradicar esta práctica. Las sanciones en este terreno deberán tener la fuerza y contundencia suficiente como para terminar esta «actividad». Para ello la Ley debe ser aplicada al máximo rigor.

Subcontratistas. Condiciones de los mismos:

Que se concierte un contrato por escrito entre el contratista principal y el subcontratista.

Que estén en disposición del documento de calificación empresarial (DCE).

Colocar en el tablón de anuncios de las obras los boletines de la Seguridad Social.

Que estén en posesión de medios y recursos técnicos y humanos suficientes aportados por él para llevar a cabo el trabajo previsto.

Autoconstrucción

Definición:

Se entiende por autoconstrucción la práctica de esta actividad constructora por particulares solos o en grupo, que construyen sus propias obras con el único fin de beneficio propio.

Debe tenerse en cuenta que esta práctica con esta finalidad, es decir, sin fines lucrativos, debe tener una consideración aparte, pero la práctica ha demostrado que algunas veces sirve para encubrir trabajos con fines lucrativos y, por lo tanto, en abierta línea de intrusismo y fraude.

Propuesta:

Definición de la Administración

Corresponde a la Administración definir claramente hasta dónde no hay intrusismo y establecer cauces de seguimiento de esta actividad de autoconstrucción. Se considera que sería oportuno exigir la presentación de la documentación necesaria demostrativa de que se trata de una construcción para uso propio.

Instrumentos de operatividad:

La Comisión de intrusismo considera que sería de gran eficacia disponer de los servicios de la inspección, como mínimo cada diez días, con el fin de dirigir las inspecciones directamente a los puntos conflictivos.

Asimismo esta Comisión solicita la designación de una persona directamente responsable del seguimiento de las denuncias cursadas, con expresión concreta de los resultados de las inspecciones mediante comunicación escrita a solicitud de esta Comisión.

ANEXO 9

Tarjeta profesional de la construcción.

Los firmantes del Convenio colectivo se comprometen a colaborar con la Fundación Laboral de la Construcción en la expedición y seguimiento de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Los/as titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción con contrato fijo de obras u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la tarjeta haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

ANEXO 10

MODEL A OMLIR PER FER CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI DE CONSTRUCCIÓ PER LA PROVÍNCIA DE BARCELONA.

DADES DE L'EMPRESA:

Nom o raó social:
Domicili:.....
Ciutat:D.P:
Telèfon:..... Fax::..... N° Trab.:
Activitat principal de l'empresa:
Representació sindical a l'empresa: ..SI / NO.. Sindicat:
delegat / President Comitè:Tel.....

DADES DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA CONSULTA:

Nom i Cognoms:
En qualitat de :Tel.....

SOL·LICITA:

Que segons l'article 12 del vigent Conveni Col·lectiu de l'Industria de la Construcció i Obres Públiques de Barcelona, interpreti la següent consulta:

Article/s a interpretar objecta de la consulta:

FETS:

CONSULTA:

....., a dede

Signat.....

ANEXO 11

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa Nombre o
razón social CIF
Domicilio social Localidad
..... Código Postal Convenio/s
colectivo/s aplicable/s

La Empresa y su Representación de los Trabajadores y las Trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 77 del Convenio colectivo de la Industria de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores y las Trabajadoras junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores y las Trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del Tribunal Laboral de Catalunya.

En a de de

Firmado
Representación Trabajadores y Trabajadoras

Firmado
Empresa