

## Introducción

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona suscrito, por parte del sector, por la Federació de Gremis de la Construcció de la provincia de Tarragona y, por parte de los trabajadores, por los sindicatos de UGT y CCOO en fecha 5 de noviembre de 2007, y presentado por las mismas partes el 8 de noviembre de 2007, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; los artículos 68.5 y 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña; la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona, y otras normas de aplicación,

## Resuelvo:

1. Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de sector de la construcción de la provincia de Tarragona para los años 2007-2011 (código de convenio núm. 4300145) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.
2. Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

## Convenio colectivo de la construcción y obras públicas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2011

# Capítulo 1

## Disposiciones generales

### Sección 1

#### Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional. 1.1 El presente Convenio se aplicará a las empresas que desarrollen las actividades descritas en el título preliminar, capítulo I, artículo 3, del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

1.2 El anexo I del citado Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, describe las actividades que se comprenden en el artículo 3º del apartado anterior.

Art. 2. Ámbito territorial. El presente Convenio será de aplicación provincial y se extenderá a la provincia de Tarragona, quedando incluidos en éste todos los centros de trabajo a los cuales se hace referencia en el ámbito funcional, que se encuentren emplazados en ésta, aunque la sede central o el domicilio social de la empresa, radique fuera del mencionado término provincial.

Art. 3. Ámbito personal. Quedan incluidas en el ámbito del convenio las personas que ostenten la calidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por éste. Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones reguladas en el artículo 1.3 y artículo 2 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

### Sección 2

#### Duración, prórroga, revisión o rescisión

Art. 4. Vigencia. El presente Convenio entra en vigor el primero de enero del año 2007.

Art. 5. Duración. La duración de este Convenio será de cinco años, a contar desde su entrada en vigor, y finalizará el 31 de diciembre de 2011.

Art. 6. Prórroga. El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de un año, si no es objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

### **Sección 3**

#### **Prelación de normas, absorción y compensación vinculación a la totalidad - Garantía personal**

Art. 7. Prelación de normas. Las normas contenidas en el convenio regulan las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en las cuales las disposiciones son diferentes de las previstas en el CGSC a excepción de aquellas materias que forman parte del derecho necesario. Con carácter supletorio y en lo no previsto se aplicará el Convenio general del sector de la construcción, Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo sobre el Estatuto de los trabajadores y las disposiciones de ámbito general.

Mientras no se defina por parte del Convenio general las diferentes categorías profesionales, continuarán siendo de aplicación el anexo II de la antigua Ordenanza laboral del sector de la construcción de 28.08.1970.

Art. 8. Absorción y compensación. 8.1 Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

8.2 La entrada en vigor del presente Convenio o disposición legal aplicable, las empresas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, siempre que se traten de conceptos homogéneos y resulten superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

8.3 La absorción y compensación tan sólo se podrá realizar cuando se compare globalmente los conceptos de naturaleza salarial y extra salarial en cómputo anual.

Las condiciones retributivas de trabajo que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán en conjunto anual las existentes en las empresas a su entrada en vigor, cualquier que sea la naturaleza u origen de aquéllas, excepto las cuantías que se deriven de los pluses de cantidad o calidad en el trabajo.

Art. 9. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas formarán un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 10. Garantía personal. 10.1 En conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el convenio, consideradas en cómputo anual y en garantía global, y ello sin ningún perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 8 del Convenio.

10.2 Las condiciones que se fijen en el presente Convenio, se consideran mínimas y en consecuencia, cualquier pacto en contrario entre el trabajador y la empresa no prevalecerá sobre lo establecido en el presente texto.

## **Sección 4**

### **Comisión Paritaria i Interpretación del Convenio**

Art. 11. Comisión Paritaria. 11.1 Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 apartado e) del Real decreto 195 de 24 de marzo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia de su cumplimiento.

11.2 La Comisión Paritaria estará integrada por 8 vocales en representación de los empresarios y otros 8 en representación de los trabajadores, de los cuales 4 serán titulares de las respectivas representaciones, y los otros 4 suplentes, todos ellos serán elegidos entre los que hayan integrado las representaciones de la comisión deliberante del convenio.

11.3 En el supuesto que no existiera acuerdo entre ambas representaciones, se convocará en el plazo de 5 días una segunda reunión, decidiéndose la cuestión por unanimidad de las partes.

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

11.5 Para poder adoptar acuerdos será preciso en primera convocatoria la asistencia mínima de la mitad más uno de los ocho miembros de ambas representaciones en igualdad paritaria. Caso de no llegar al mencionado quórum. en primera convocatoria, se convocará a las centrales sindicales firmantes del presente convenio y a la Federación de Gremios de la Construcción, a una segunda reunión a celebrar dentro de los cinco días naturales respecto a la primera convocatoria. Los acuerdos de la cual serán válidos, cuales quieran que sean el número de asistentes y de asuntos tratados.

11.6 Cuando la Comisión haya de tratar materias que afecten a los trabajadores o las empresas de sus ramas no representadas en la Comisión, se incorporarán a ella con las mismas atribuciones que los titulares, un vocal perteneciente a la mencionada actividad.

11.7 Son funciones de la Comisión Paritaria las que asigna expresamente la legislación vigente y especialmente las siguientes:

La interpretación del convenio.

En relación con las tablas de rendimiento, se entenderá de las reclamaciones a que se le sometan en relación con la aplicación de las mismas.

o c) Las restantes que se le atribuyan en el presente Convenio, y en especial la toma de decisión sobre la cláusula de inaplicación económica.

11.8 Se establece el domicilio de la Comisión en Tarragona, C. Estanislao Figueras, núm. 17.

11.9 La Comisión Paritaria se reunirá con una antelación mínima de tres meses antes de finalizar el año para elaborar el calendario laboral y de fiestas del año siguiente. También se reunirá durante el mes de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio, una vez publicado l'IPC anual, para proceder a la elaboración de las tablas salariales definitivas.

## **Capítulo 2**

# Condiciones económicas

## Sección 1

### Normas generales

Art. 12. Normas generales. 12.1 Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente Convenio serán las que se contienen en las tablas que se añaden como anexos del I al VII y se regulan en los siguientes artículos.

12.2 Los valores de aquellos conceptos retribuidos de percepción diaria cómo es el salario base se computará a razón de días naturales y el plus convenio, plus de asistencia, plus de distancia transporte y ropa y herramientas, se abonarán por los días efectivamente trabajados.

Se entiende días realmente trabajados, los de prestación efectiva de trabajo, y por lo tanto, estos pluses no se computarán los domingos, días festivos o sábados, excepto en el caso en que el sábado se realice horario de trabajo.

12.3 Se reitera la prohibición de convenir el abono de todas las retribuciones con la modalidad del denominado .salario global. o .todo incluido. es decir, prorrateando en la manera semanal o mensual los complementos periódicos de vencimiento superior al mes, regulados en la sección séptima, así como las vacaciones y las indemnizaciones por finalización de obra, salvo que respecto a algún devengo así lo dispusiera una normativa de carácter general.

12.4 Esta prohibición llega y se extiende a las tareas de precio hecho, que no se podrán incluir en su importe los devengos relacionados en el párrafo anterior.

12.5 En consecuencia las gratificaciones extraordinarias del verano y de diciembre, y la indemnización por finalización de obra, se percibirán en los respectivos periodos de su vencimiento o de manera proporcional a la finalización del contrato.

12.6 Si a pesar de esta prohibición, se procediera al prorrateo mensual o semanal de algunos de los conceptos expresados, se considerará como salario ordinario correspondiente al periodo que indebidamente se encuentra incluido en este prorrateo.

12.7 Los anexos de este Convenio, formarán parte integrante del mismo y tendrán la misma fuerza de obligación que el resto del mencionado convenio.

## Sección 2

### Salario base

Art. 13. Salario base. 13.1 El salario base del personal afectado por esta disposición es el que, de acuerdo con los niveles que por las diferentes categorías se establece en las tablas retributivas del Convenio, según el artículo 44 del CGSC.

13.2 Se abonará todos los días del año.

## Sección 3

### Plus convenio

Art. 14. Plus convenio. 14.1 Es el que se fija en las tablas retributivas anexas y se abonará los días realmente trabajados.

14.2 Los sábados no se percibirá este plus, excepto en el caso que en este día se realice horario de trabajo.

## **Sección 4**

### **Complementos personales del salario**

Art. 15. Supresión antigüedad. 15.1 Según el artículo 4t. del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción de 1996 (BOE de 21.11.1996) sobre el concepto económico de la antigüedad, las partes abajo firmantes del presente Convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Art. 16. Compensación por la supresión de la antigüedad. 16.1 Como consecuencia de lo establecido en el artículo 51 del Convenio General del sector de la construcción, en contrapartida a la supresión de la antigüedad se establecen los siguientes compromisos:

o a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a que se tuviera derecho por el complemento personal de antigüedad, en fecha 25 de noviembre de 1996.

Asimismo el importe anterior se complementará, según el caso, a cada trabajador con derecho a alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera meritada y no cobrada en la fecha mencionada en el apartado anterior, calculando por defecto o por exceso por años completos. Por el cálculo de los importes de esta parte de la antigüedad meritada y no cobrada, se tendrá en cuenta los importes que para cada categoría y nivel se fijan al presente convenio.

o b) Los importes obtenidos según lo previsto en el apartado a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo .ad personam., es decir, no se modificará en ningún sentido ni por ninguna causa y se extinguirá conjuntamente con la extinción del contrato de trabajo afectado con la empresa. El mencionado complemento retributivo .ad personam., se reflejará en los recibos oficiales de salario en la denominación .antigüedad consolidada..

## **Sección 5**

### **Plus de nocturnidad y otros**

Art. 17. Plus de nocturnidad. 17.1 El personal que preste sus servicios en horas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, recibirá un plus nocturno a razón del 25% del sueldo real, salvo que en el momento de efectuarse el contrato se estipulara un suplemento por trabajo nocturno.

17.2 No tendrán derecho a este complemento los trabajadores que por la propia naturaleza de su trabajo hayan de realizarlo por la noche o hayan sido contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna (vigilantes, servicios de mantenimiento, etc.).

Art. 18. Pluses tóxicos peligrosos y penosos. Según lo establecido en el artículo 55 del Convenio general del sector de la construcción se abonarán los pluses tóxicos peligrosos y penosos con el porcentaje del 25% sobre el salario base.

Art. 19. Plus de trabajos a turnos. El personal que preste servicios en turnos rotatorios percibirá un plus de trabajos a turnos a razón del 20% sobre el salario base.

## **Sección 6**

### **Complementos por cantidad y calidad de trabajo**

Art. 20. Plus de asistencia. 20.1 El plus de asistencia será el que se indica en las tablas anexas del Convenio para cada categoría profesional.

20.2 Se abonará por días realmente trabajados. Los sábados no se abonará el mencionado plus,

excepto en el caso que en este día se realice horario de trabajo.

Art. 21. Horas extraordinarias. 21.1 Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto el caso de fuerza mayor.

Art. 22. Retribución de las horas extraordinarias. 22.1 El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se fija en el .anexo núm. VII de este Convenio.

22.2 La base de cálculo por la cual se ha elaborado el precio de la hora ordinaria del referido anexo núm. VII del Convenio, ha resultado de aplicar la retribución anual de los trabajadores por categorías excluyendo el plus distancia y transporte y dividido por el número de horas anuales de jornada. Sobre este precio se incrementa el 30% para las horas extraordinarias normales y el 50% a las nocturnas o festivas.

22.3 Las empresas siempre y cuando no se altere el normal proceso productivo, podrán compensar en la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.

22.4 En el supuesto de realizarse la compensación prevista en el párrafo anterior, no se computarán a los efectos la limitación de ochenta al año.

## **Sección 7**

### **Complementos del vencimiento periodo superior al mes**

Art. 23. Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad. 23.1 A todos los trabajadores afectados por este Convenio se los abonará la gratificación extraordinaria en el mes de junio y de diciembre en la cuantía establecida a las tablas anexas.

23.2 Las pagas extraordinarias se meritaban por días naturales y de la siguiente forma:

- o a) Paga de verano del 1 de enero al 30 de junio.
- o b) Paga de diciembre de la 1 de julio a 31 de diciembre.

23.3 La paga de verano se abonará antes del día 30 de junio y la de diciembre antes del día 20 de diciembre.

23.4 Las pagas extraordinarias no se abonarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Real decreto legislativo 1/95 de 24 de marzo, a excepción de la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cual dará lugar a la retribución del 100% de las pagas extraordinarias.

23.5 El personal que ingrese o finalice en el transcurso de cada semestre natural, se les aplicará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, la fracción de mes cuando sea superior a 15 días se meritara como sexta parte entera.

23.6 El personal que preste servicio en jornada reducida o a tiempo parcial, se les aplicará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

## **Sección 8**

### **Indemnización y anticipos**

Art. 24. Plus distancia y transporte. 24.1 Con carácter de indemnización o anticipo, se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio los plus de distancia y transporte en las cuantías que se señalen en las tablas retributivas de los anexos del presente Convenio.

24.2 La estipulación del plus de distancia y transporte de manera generalizada para todos los trabajadores, con independencia de la concurrencia de las condiciones reglamentarias que dan derecho a esta aportación, es para compensar los gastos y el tiempo de desplazamiento, que de manera generalizada tienen que efectuar los trabajadores para ir a los lugares de trabajo, y para evitar la constante variabilidad de este concepto en razón de la también constante variabilidad del lugar de trabajo lo cual constituye una característica en este sector. En consecuencia, ambas partes ratifican el carácter compensador y no salarial de este concepto.

24.3 El plus se abonará por día realmente trabajado.

24.4 Los sábados no se percibirá el mismo, a no ser que en este día se realice horario de trabajo.

Art. 25. Compensación por ropa de trabajo. 25.1 Con el carácter de una indemnización o anticipo, se abonarán en concepto de pago de ropa la cantidad que por día realmente trabajado se señalen en el epígrafe correspondiente de las tablas retributivas de los anexos. Excepto personal administrativo.

25.2 Las empresas que así lo deseen podrán sustituir esta obligación de pago por la entrega de ropa de trabajo, entre la cual tendrá que haber una cazadora adecuada al tiempo de invierno y dos monos de trabajo, que tendrán una duración mínima de doce meses. La entrega de las piezas de vestir correspondientes al periodo de verano se llevará a cabo la primera semana de abril, la ropa adecuada a la estación de invierno se dará la primera semana de octubre. Si existiera diferencia entre el valor de las piezas entregadas y la asignación económica prevista en este Convenio se abonará la diferencia.

25.3 En el supuesto de baja voluntaria, se podrá descontar de la liquidación, el importe de la parte proporcional de la ropa entregada con una duración inferior a lo establecido en el apartado anterior.

25.4 La limpieza y conservación en buen estado de uso y presentación de las mencionadas piezas de ropa será a cargo del productor.

25.5 Las dos partes ratifican el carácter compensador y no salarial de este concepto.

Art. 26. Compensación por desgaste de herramientas. 26.1 Con carácter de una indemnización o anticipo, al personal de oficio que tradicionalmente aportan las herramientas de .mano., se le compensará el desgaste de las mencionadas herramientas con la cantidad establecida por día efectivamente trabajado en la tabla retributiva del anexo correspondiente..

26.2 Las empresas podrán sustituir esta compensación en metálico mediante la entrega a los trabajadores de las herramientas adecuadas, fijándose en el momento de la entrega los periodos de duración de cada herramienta y las condiciones de depósito.

Art. 27. Indemnización a los contratos "fijo de obra". La indemnización que se fija a los trabajadores contratados como .fijos de obra., consistirá en el 7% sobre el salario de las tablas del Convenio devengado durante la vigencia del contrato.

Art. 28. Indemnización a los contratos de duración determinada. Los contratos que se formalicen por tiempo determinado, circunstancias o por interinidad, tendrán derecho una vez acabado el contrato a recibir las siguientes indemnizaciones en función de la duración:

12 días de salario en el supuesto que el contrato de duración determinada no haya sobrepasado los 90 días.

8 días de salario si el contrato ha tenido una vigencia superior a 90 días pero igual o inferior a 180 días.

El 7% cuando la duración sea superior a 180 días, y éste se calculará sobre el salario base, plus convenio, gratificaciones y vacaciones.

## Sección 9

### Mejoras de acción protectora de la Seguridad Social

Art. 29. Visita médica. Las empresas abonarán a sus trabajadores el tiempo que se haya utilizado en la visita médica, hasta un máximo de dos horas y con un límite de ocho visitas el año, y siempre que estas se realicen con médicos de la Seguridad Social y con la aportación del correspondiente justificante hecho por el facultativo.

Art. 30. Indemnización extraordinaria. 30.1 Se establece la siguiente indemnización para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

o 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.

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización a percibir será de :

Años	Indemnización (euros)
2007	43.000
2008	44.000
2009	45.000
2010	46.000
2011	47.000

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional la indemnización será de :

Año	Indemnización (euros)
2007	25.000
2006	25.000
2009	26.000
2010	27.000
2011	28.000

30.2 En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos legales del trabajador.

30.3 Esta cantidad se aplicará a los siniestros que acontezcan a partir de los treinta días después de la publicación en el DOGC de este Convenio, rigiendo hasta la mencionada fecha la cuantía establecida en el anterior convenio.

30.4 A efectos de cobro de la indemnización prevista en el apartado 1.b y 1. c) de este artículo, se considerará hecho causante el día del accidente o inicio del periodo de baja cuando se trate de enfermedad profesional.

30.5 La indemnización prevista en el apartado 1.b y 1.c) de este artículo será considerada a cuenta de cualquier otra cantidad que pudieran ser reconocida como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no se deriven de condenas penales exigidas o impuestas a el empresario, habiéndose que deducirse de éstas en todo caso, teniendo en cuenta la naturaleza civil de la indemnización, no podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por carencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 31. Complemento salarial en caso de accidente de trabajo. Las empresas abonarán el 100% del salario (salario base, plus convenio, plus asistencia y otros pluses de naturaleza salarial) al trabajador que padezca un accidente laboral o enfermedad profesional, durante todo el periodo de incapacidad temporal y mientras exista vinculación contractual con la empresa.

Art. 32. Complemento salarial en caso incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por ILT derivada de una enfermedad común o accidente no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario base y pluses salariales establecidos en el presente convenio, durante todo el periodo de hospitalización y los 60 días siguientes, siempre y cuando continúe en situación de ILT.

Art. 33. Complemento por discapacidad. Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen seguidamente, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento (euros)
13% y 22 %	17
23% y 32 %	24
33% o superior	34

El grado de discapacidad será único y generará en consecuencia generará el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que se pudiera reconocer con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujera, el complemento a percibir se acomodará al nuevo porcentaje reconocido.

En el supuesto que por la empresa se abonara ya 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 esté abonando por similar concepto, sin que, en consecuencia, se genere el derecho a un pago duplicado.

## Sección 10

## **Pago y recibo de jornales**

Art. 34. Pago de las retribuciones. 34.1 Las retribuciones serán abonadas por medio de talón o cheque bancario contra la entidad que disponga de oficinas en el lugar de la obra o en el domicilio del trabajador, o por medio de transferencia a la cuenta corriente o a la libreta que designe el trabajador, sin perjuicio que los trabajadores mantengan la manera habitual de cobro.

34.2 Los recibos de pago de los salarios se extenderán en los modelos oficiales o sustitutivos debidamente autorizados, reflejando la totalidad de los conceptos meritados por el trabajador, debidamente desglosados y especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social abonadas, así como las bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social e IRPF, con la entrega al trabajador de un duplicado del mencionado recibido.

34.3 El pago de las retribuciones se hará por meses vencidos y durante los 5 primeros días del mes siguiente, no obstante, se respetarán las costumbres de pago que pudieran ya estar establecidas en las empresas.

# **Capítulo 3**

## **Condiciones de trabajo**

### **Sección 1**

#### **Contratación**

Art. 35. Contrato por trabajo fijo de obra. 35.1 De acuerdo con lo que establece el artículo 15.1.a del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y de acuerdo con lo que establece la disposición adicional de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, este contrato tiene por objetivo la realización de una obra o de trabajo determinado y se realizará siempre por escrito.

35.2 Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y finalizará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

35.3 No obstante, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder la citada condición de fijo de obra, podrá prestar servicios en una misma empresa en diferentes centros de trabajo en una misma provincia siempre que haya el acuerdo expreso por cada uno de los diferentes centros sucesivos, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, excepto que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá del mencionado plazo, suscribiéndose con este fin el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo VIII y meritados los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

Este cese tendrá que comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. Aún así el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas de este convenio, todo esto sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización se habrá de incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

35.5 Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, después de comunicarlo la empresa a la representación de los trabajadores del

centro o, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, se producirá la finalización de obra y el cese previsto en el apartado precedente, exceptuando el preaviso.

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

El empresario contrae la obligación de ofrecer de nuevo un trabajo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. La citada obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta finalización de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

35.6 En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto del trabajador, se establece una indemnización por cese del 7% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio meritado durante la vigencia del contrato.

Art. 36. Contrato de relevo. Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, 5 años a la exigible o cuando, reuniendo igualmente las mencionadas condiciones generales, haya cumplido ya la reiterada edad. La ejecución de este contrato de trabajo a parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato, en el supuesto de trabajadores que no hayan alcanzado todavía la edad de jubilación, la empresa tendrá que realizar, simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de paro, o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objetivo de sustituir la jornada de trabajo que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de cumplir la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

o a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para llegar a la edad de jubilación a que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si al cumplir esta edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo a que se hubiera celebrado por duración determinada se podrá prorrogar mediante acuerdo por las partes por periodo anual, extinguiéndose en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por éste podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma mencionada en el párrafo anterior.

o b) El contrato de relevo se podrá celebrar en jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada habrá de ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador que releva podrá completar la del trabajador

sustituido ó ser simultáneo con él.

o c) El lugar de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose como tal el que desarrolla las tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 37. Otras modalidades de contratación. 37.1 Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio meritados durante la vigencia del contrato.

37.2 También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, contrato, cuya duración será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computando la mencionada duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En este supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

37.4 El contrato de formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

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

o b) El contrato para la formación tendrá como objetivo la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desarrollo de un oficio y lugar de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

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

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

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

- o f) El tipo de trabajo que ha de prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o lugar de trabajo objeto de contrato. Dentro de estas tareas se incluyen las tareas de limpieza y mantenimiento del utillaje y herramientas empleadas en la tarea conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- o g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a que se refieren los apartados c) y e) precedentes, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

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

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

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

- o i) El empresario, en el contrato de trabajo, está obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que tendrá que ser aquella que por su oficio o lugar cualificado desarrolle su actividad auxiliado por éste y que cuente con la calificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del anexo IV de las tablas salariales de este Convenio y referidas a una jornada de trabajo el 100% efectiva:

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

Año	%
1º	60
2º	70
3º	85

Colectivos de las letras d) de este artículo:

Año	%
1º	95
2º	100

o j) Los contratados en formación tendrán derecho, igualmente, a los pluses extra salariales que, en su caso, se establezcan en cada uno de los Convenios colectivos de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

o k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas a los artículos 45 y 46 del Estatuto de los trabajadores no comportará la ampliación de su duración, excepto pacto contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, conllevará la ampliación de la duración del contrato por el mismo tiempo en el que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

o l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuara 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, juicio suyo, haya obtenido en su formación práctica.

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

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

## **Sección 2**

### **Subcontratación**

Art. 38. Subcontratación. 38.1 Las empresas que subcontraten con otras empresas del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y a la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el al sector de la construcción.

38.2 Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 32 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el CGSC.

Art. 39. Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas. 39.1 Con el objetivo de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en la ocupación de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual total o parcialmente, en cualquier .contrata. de conservación y o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras, o vías férreas, así como instalaciones de petroquímicas o centrales nucleares a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el anexo 1, apartado b) del CGSC, que

establece, con carácter exclusivo para estas actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo de acuerdo a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

A partir de ahora, el término .contrata. engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desarrollada, de manera parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

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

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que estos derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la .contrata., sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a éste, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualquier otro concepto que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a no ser que ya tuviera reconocido el trabajador estos derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrando en un plazo y forma regulados en este artículo.

39.3 Será requisito necesario por esta subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la .contrata. que cambia de titular, como mínimo cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de ésta, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo, independientemente de que, anteriormente al mencionado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra .contrata.. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

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

- o a) Trabajadores, con derecho a reserva del lugar de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la .contrata. tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en ésta y se encuentren en situación de suspensión de los su contrato por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- o b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores citados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure el contrato.
- o c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la .contrata. como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente .contrata., a pesar de que no lleven los cuatro meses de antigüedad.

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

39.4 Con el objetivo de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en

la cual se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento, estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualquier concepto vinieran percibiendo, especificándose éstas y sus importes.

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

- o a) Certificado del organismo competente de estar a corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- o b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- o c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- o d) Fotocopia de la comunicación de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- o e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualquier concepto, viniera perciben, especificando éstos y los importes.
- o f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- o g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- o h) Si es procedente, la documentación acreditativa de las situaciones a que se refieren el apartado 3, párrafo a, b, c, y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación mediante copia de documento diligenciado por cada uno de los trabajadores afectados, que éstos han recibido de la empresa saliente el finiquito de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad. A estos efectos los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo tendrá que hacer el .abono de la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, dado que el abono del .otro periodo corresponde a la anterior adjudicataria, que tendrá que realizarlo en el correspondiente finiquito.

39.6 En el supuesto de que una o varias .contratas., cuya actividad viene siendo desarrollada por una o diferentes empresas o entidades se fragmenten o dividan en diferentes partes, zonas o servicios con el objetivo de su posterior adjudicación, pasarán a ser adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior .contrata.,

y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

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

39.8 La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por el que cumplidos los requisitos establecidos a los apartados 3,4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de .contratas., partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de éstas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, a pesar de tratarse de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

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

### Sección 3 Condiciones de ingresos y ceses

Art. 40. Periodo de prueba. 40.1 Los periodos de prueba se regirán según lo que se establece en el artículo 17 del CGSC.

Categoría	Periodo de prueba
Técnicos titulados superiores y medios	6 meses
Empleados	
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V	3 meses
Niveles VI al X	2 meses
Resta de personal	15 días naturales.
Personal operario	
Encargados y capataces	1 mes
Resto de personal	15 días naturales

40.2 Los titulares de la cartilla profesional que expide la Fundación Laboral de la Construcción -con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal- estarán ausentes del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre y cuando conste en la cartilla haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Art. 41. Preaviso del cese voluntario por el trabajador. 41.1 El trabajador que desee el cese voluntario de la empresa tendrá que comunicarlo a ésta con la antelación siguiente:

Categoría	Preaviso del cese voluntario
Técnicos titulares	3 meses
Empleados	1 mes
Personal operario	1 semana
Contratas de formación	1 semana

41.2 La notificación del cese se realizará mediante un boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar dándose por enterado.

41.3 La inobservancia de este preaviso, determinará la pérdida o descuento en su liquidación final y de las partes proporcionales, así como de la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preaviso.

Art. 42. Documentos de liquidación de saldo y finiquito. 42.1 El recibo de liquidación, saldo y finiquito, habrá de estar conforme al modelo que figura como Anexo IX del presente convenio y de acuerdo con aquello que establece el artículo 92 del CGSC, es decir numerados y editados por la Confederación Nacional de la Construcción y puestos a disposición de las empresas por la Federación de Gremios de la Construcción de la provincia de Tarragona. los que no cumplan estos requisitos, corresponderá a la empresa la carga de la prueba del carácter liberador del mencionado recibido.

42.2 Una copia simple y no visada del recibo de liquidación debidamente rellenado, se entregará al trabajador antes de la extinción de la relación laboral, a fin de que pueda proceder a su comprobación. El ejemplar del recibo de liquidación, saldo y finiquito, que se haya de entregar a cada trabajador será previamente visado por la Federación de Gremios de la Construcción de la provincia de Tarragona, o por sus Entidades Federadas, las cuales consignarán la fecha cumplimentando la diligencia que se encuentra en el pie, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador. El ejemplar que se someta al visado de FEGCO o de las entidades federadas no tiene que constar los datos económicos de la liquidación, si no que se limitará a relacionar el nombre de la empresa y del trabajador.

42.3 La validez temporal de la mencionada diligencia se limitará a los 15 días naturales siguientes al visado, y el documento no tendrá eficacia si se usa pasado el mencionado periodo.

42.4 Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito tendrá los efectos liberadores que le son propios, correspondiéndole a la empresa la carga de la prueba correspondiente a la fecha de la firma, en el supuesto de no cumplirse el requisito de visado.

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

## Sección 4

### Jornada y horario - Fiestas y vacaciones

Art. 43. Jornada y horario. 43.1 Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será la fijada por el, texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, es decir, de 40 horas

semanales de trabajo efectivo. La jornada se realizará de lunes a viernes.

43.2 La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente convenio será la que se establece a continuación:

Año	Jornada laboral (horas)
2007	1.746
2008	1.746
2009	1.738
2010	1.738
2011	1.738

43.3 Los trabajadores de las empresas que realicen jornada continuada o intensiva, disfrutarán con cargo a sus empresas de un tiempo de quince minutos para .el bocadillo.. Se entiende por jornada continuada o intensiva cuando se realicen más de cinco horas sin interrupción de trabajo.

43.4 Aquellos trabajadores que por razón de su trabajo hayan de efectuarlo en domingo y festivo, concediéndolos en día laborable el reposo compensador, recibirán por cada día de trabajo en festivo además del salario normal, un incremento consistente en el 25% del salario base del convenio.

43.5 Los trabajadores que realicen trabajos a turnos y estén cursando estudios en un centro oficial, tendrán derecho a escoger el turno que mejor se acomode a sus necesidades académicas.

Art. 44. Fiestas. 44.1 Las fiestas a disfrutar por el personal incluido en este convenio durante la vigencia del convenio, serán las nacionales fijadas en el Calendario Oficial de Fiestas aprobado por la Generalidad de Cataluña.

44.2 La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá durante el mes de octubre de cada año para elaborar el calendario de fiestas del sector y con la finalidad de adecuar las horas de trabajo que con carácter anual se establecen en el artículo anterior.

44.3 Queda autoriza la Comisión Paritaria del Convenio para fijar las condiciones de aplicación del calendario laboral anual.

Art. 45. Vacaciones. 45.1 La duración de las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, de los cuales 21 días tendrán que ser laborables, o en la proporción correspondiente a los mencionados 30 días, si no se ha llegado a un mínimo de 12 meses de antigüedad.

Las empresas podrán fraccionar el disfrute del periodo de vacaciones entre el verano y Navidad, siendo en el verano como mínimo de 21 días naturales.

45.3 Cuando la empresa realice las vacaciones de manera colectiva y con el cierre del centro de trabajo o de la obra, aquellos productores que por razones de su menor antigüedad no tengan derecho al disfrute del periodo de vacaciones, y la empresa no pueda ofrecer trabajo a lo largo de los días en que no les alcanza el derecho de vacaciones, podrán optar entre disfrutar el periodo completo, siéndoles abonados únicamente los días que correspondan proporcionalmente a su antigüedad en el comienzo de las vacaciones, y el resto, tendrá el carácter de licencia sin rédito de retribución, en este

supuesto las empresas no podrán dar de baja en la Seguridad Social a los productores, por el periodo de licencia sin retribución. O bien recibir la retribución de las vacaciones a lo largo de todos los días en que no se trabaje y en este último caso la retribución correspondiente a los días que no les llegue el derecho de vacaciones, tendrá la consideración de adelanto a cuenta, el cual será deducible de la liquidación total que se practique al trabajador el día del cese en la prestación de sus servicios en la empresa, en la manera que se acuerde entre las partes.

45.4 En el supuesto que un trabajador, antes de empezar el periodo de vacaciones se encontrara en una situación de IT, una vez finalizada esta situación tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones, siempre y cuando éstas estén comprendidas dentro del año natural.

45.5 La retribución de vacaciones será igual a la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo .columna vacaciones. del presente Convenio, incrementada con la antigüedad consolidada que corresponda en su caso.

## **Sección 5**

### **Inclencias del tiempo**

Art. 46. Inclencias del tiempo. 46.1 Acordada la suspensión del trabajo por la empresa, motivada por las inclencias del tiempo, se abonará a los trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo.

46.2 A pesar de lo dispuesto en el apartado anterior, si la empresa dispusiera de otros centros de trabajo no afectados por las inclencias meteorológicas, podrá desplazar los trabajadores a aquellos centros mientras dure esta situación. En caso de existir desplazamiento la empresa abonará los pluses o dietas correspondientes, y esto no afectará al contrato de trabajo que tenga suscrito la empresa y el trabajador.

46.3 Para tener derecho al cobro del salario, los trabajadores están obligados a presentarse en el centro de trabajo, a las horas fijadas al principio de la jornada excepto indicación expresa y por escrito en sentido contrario.

46.4 No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones de trabajo que se realicen por tiempo prorrogado o indefinido, como consecuencia que la situación climatológica no permita la realización del trabajo en determinadas zonas durante épocas del año.

## **Sección 6**

### **Licencia y excedencias**

Art. 47. Licencias. 47.1 Todos los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por las causas previstas en la legislación vigente, y en especial aquello que dispone el artículo 70 del CGSC, y la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recibiendo el importe del salario base, plus convenio y plus asistencia, y la antigüedad consolidada en su caso.

47.2 A pesar de todo lo indicado en el apartado anterior, las empresas concederán licencia especial a los representantes de los trabajadores de sus plantillas, delegados de personal y miembros del comité de empresa por una duración mínima de tres meses y sin exceder de dos beneficiarios por empresa. Esta licencia se concederá con las siguientes condiciones:

- o a) La solicitud del trabajador, tendrá que ir acompañada de una petición expresa de la central sindical a la cual el solicitante esté afiliado.
- o b) A la finalización del tiempo de disfrute de licencia especial, el trabajador se incorporará

inmediatamente a su lugar de trabajo. A lo largo del tiempo que dure la licencia no se computará a efectos de antigüedad, pero, al mismo tiempo, la concesión de ésta no significará, en ningún caso, pérdida por el beneficiario de su antigüedad a la empresa.

o c) A lo largo del tiempo de licencia, la empresa podrá dar de baja de afiliación y cotización al beneficiario, correspondiendo en este caso el pago de los salarios y Seguridad Social a la central sindical solicitante.

Art. 48. Licencias para la formación profesional. 48.1 La Fundación Laboral de la Construcción, y las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del presente convenio podrán programar la celebración de cursos de formación o perfeccionamiento profesional para los trabajadores afectados por el convenio, así como adherirse o homologar los cursos organizados por otros centros o entidades.

48.2 La organización de estos cursos se regulará por las propias entidades organizadoras, las cuales determinarán la manera de su realización, enseñanza a impartir, horarios de curso, financiación de estos, etc., pudiendo buscar colaboración de cualquier centro o entidad que organice cursos de formación profesional y así como adherirse.

48.3 Los trabajadores afectados por este convenio podrán obtener permisos para asistir a acciones formativas correspondientes a las convocatorias de la Fundación tripartita por la formación continua, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción o las entidades firmantes del presente convenio, siendo el 50% del tiempo de formación a cargo de las empresas, con las siguientes limitaciones.

o a) El 50% de las horas a cargo de las empresas supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador y se podrán distribuir en una o varias acciones formativas.

o b) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de negación el trabajador podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio.

o c) Los trabajadores que asistan a las acciones formativas que se describen en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros con menos de 10 trabajadores podrá haber más de un trabajador.

o d) Las partes convendrán la manera de realizarlo teniendo en cuenta las necesidades de producción y organización del trabajo.

o e) Se justificará la asistencia.

o f) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera cómo si hubiera trabajado en jornada ordinaria.

Art. 49. Excedencia de los trabajadores que detentan cargos sindicales. 49.1 Los trabajadores podrán solicitar excedencia forzosa, en la manera regulada en el artículo 88 del CGSC, cuando sean destinados a ocupar lugares en las centrales sindicales a que pertenezcan y que sean incompatibles con el desarrollo normal de su trabajo.

49.2 En este supuesto la excedencia será de concesión obligatoria para la empresa, teniendo que realizar el trabajador la solicitud por escrito haciendo constar el tiempo por el cual se solicita, y

aportando certificación de la dirección de la central sindical, acreditando el nombramiento.

49.3 Esta excedencia dará lugar a la conservación del lugar de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reintegro si se solicita transcurrido este plazo.

49.4 La duración del contrato de trabajo no se alterará por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al plazo del contrato durante su transcurso, se extinguirá el mencionado contrato previa denuncia o preaviso, excepto pacto en contrario.

49.5 La concesión de excedencias a personal con la condición de .fijo de obra., no alterará la naturaleza del contrato, el cual quedará extinguido definitivamente en el plazo previsto, aunque el trabajador se encuentre en excedencia, no pudiendo solicitar su reintegro en la empresa.

## **Sección 7**

### **Movilidad funcional**

Art. 50. Cambio de lugar de trabajo. Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de lugar de trabajo de sus trabajadores, cuando lo crea necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éste, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Art. 51. Trabajos de superior categoría. 51.1 Por necesidades de organización, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un lugar de superior categoría a la que tenga reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desarrollada.

51.2 Transcurrido este periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si esta no resolviera favorablemente al respeto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surgirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

51.3 Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respeto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

51.4 Se exceptúan de lo expuesto con anterioridad, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

51.5 Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, excepto en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 52. Trabajos de inferior categoría. 52.1 La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esto no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

52.2 A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de las mencionadas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

52.3 Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desarrollada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la cual se le retribuye.

Art. 53. Personal de capacidad disminuida. 53.1 El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándole la clasificación profesional que procede de acuerdo con sus nuevos encargos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

53.2 Cuando en la empresa existan lugares disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desarrollarlos, en igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresado en el apartado anterior.

53.3 El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la correspondiente reclamación ante la jurisdicción competente.

Art. 54 .Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin disminución de la capacidad laboral. 54.1 Cuando un trabajador, sin disminución de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa facultativo designado para este efecto, podrá ser designado por la empresa a un nuevo lugar de trabajo, si lo hubiera, en el cual no exista este riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándole la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

54.2 Si el trabajador no estuviera conforme con el cambio de lugar, podrá interponer la correspondiente reclamación ante la jurisdicción competente.

## **Sección 8**

### **Movilidad geográfica**

Art. 55. Conceptos generales. 55.1 Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo diferentes de aquel en el que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado este desplazamiento en razones económicas, técnicas, de organización, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 25 del CGSC.

55.2 Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo sito en diferente término municipal y que, además, esté a 15 km. o más, se procederá de la siguiente manera en cuánto al cómputo:

o a) Si se trata de trabajadores fijos de plantilla se computará desde 15 Km incluidos de desplazamiento del término municipal de domicilio social de la empresa.

- o b) Si se trata de trabajadores eventuales el cómputo de desplazamiento se devengará desde 15 Km incluidos del centro de trabajo que conste en el contrato laboral de origen.
- o c) 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, si puede pernoctar en ella.
- o d) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria a la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos del traslado de muebles y bienes y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que componen la familia y convivan con el desplazado.

55.3 La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

- o a) Será equivalente al 35% de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas al inicio del segundo año; el 10% al iniciarse el tercer año y el 10% al empezar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.
- o b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en aquel momento.

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

- o c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, tan sólo se meritara la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

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

Art. 56. Preaviso, ejecutividad e impugnación del orden de desplazamiento. 56.1 Si el desplazamiento es de duración que no excede de un año, el empresario tendrá que preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar en el caso de desplazamiento superior a tres meses, las condiciones y duración prevista

56.2 Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 30 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo lugar, sin perjuicio, de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y bienes, a efectos del cual el empresario facilitará y hará efectivos los viajes necesarios a su localidad de origen. Los desplazamientos tendrán que ser comunicados simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

56.3 No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en

los casos de urgente necesidad.

56.4 En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Art. 57. Descanso. 57.1 Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales retribuidos en el mencionado lugar, sin computar como éstos los de viaje, cuyos billetes o su importe, será a cuenta del empresario.

Estos días de descanso habrán de hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada periodo de tres meses de desplazamiento.

57.2 Por acuerdo individual, se podrá pactar la acumulación de estos días, pudiendo añadirlos, incluso, al periodo de vacaciones.

Art. 58. Anticipo de desplazamiento. 58.1 Los trabajadores que en los desplazamientos dispuestos por la empresa utilicen automóvil de su propiedad, recibirán un anticipo de 0,29 euros por km recorrido, desde el límite del casco urbano de la población de residencia del trabajador.

58.2 Si estos desplazamientos pudieran ser realizados con medios de transporte público únicamente los será abonado el importe real de este servicio. Si el desplazamiento fuera efectuado por medio de transporte dado por la empresa, el trabajador no tendrá derecho a recibir ninguna cantidad por este concepto.

En caso que el trabajador tuviera que ocupar, utilizando los medios ordinarios de transporte en sus desplazamientos más de media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso de tiempo se le abonará con carácter de anticipo, como tiempo trabajado y en fracciones no inferiores a media hora diaria. Para el cómputo de tiempo se considerará el utilizado desde el límite del casco urbano de la residencia del trabajador y el del centro del trabajo.

58.4 Ambas partes convienen que estos anticipos únicamente se abonarán en los desplazamientos dispuestos por la empresa, y que la percepción de éstos obedecen a costear los gastos de viajes y el tiempo ocupado por el trabajador en los desplazamientos, ratificando el carácter de compensación y no salarial de este concepto.

Art. 59. Dietas. 59.1 La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensadora, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionadas como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

59.4 Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de comer fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa pudiendo pernoctar en la mencionada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

59.5 Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del

trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar avances quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

59.6 La cuantía de las dietas y medias dietas será la siguiente:

Concepto	Cuantía (euros)
Dieta completa	40,00
Media dieta	10,20

## Capítulo 4

### Organización del trabajo

#### Sección 1

#### Organización del trabajo - Rendimientos - Calidad

Art. 60. Norma general. 60.1 La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la cual se ajustará en su implantación a las normas de orientación establecidas en el capítulo IV y V del CGSC.

Art. 61. Tablas de rendimiento. 61.1 Ambas partes convienen y aceptan como vigentes y válidas para aplicar al personal afectado por el presente Convenio, las tablas de rendimiento aprobadas y publicadas por la Comisión Técnica del Convenio colectivo de ámbito provincial de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona. Siguiendo en vigor las publicadas en los convenios anteriores, admitiendo las modificaciones que la Comisión Técnica realice en esta materia y su publicación en el DOGC.

61.2 Las tablas entrarán en vigor desde la fecha de su publicación en el DOGC.

61.3 A lo largo de los tres primeros meses de vigencia de cada una de las nuevas tablas inseridas en los convenios anteriores a éste, tendrán carácter experimental para la mejor adaptación de las partes. Por lo tanto las empresas no podrán imponer sanciones de ningún tipo a los trabajadores que no lleguen a los rendimientos mínimos fijados en base a la aplicación de las mencionadas tablas.

61.4 Con respecto a la metodología y a la aplicabilidad de las tablas de rendimiento se estará a lo que se dispone en el Convenio colectivo de la provincia de Barcelona.

## Capítulo 5

### Seguridad y salud en el trabajo

Art. 62. Revisión médica. 62.1 Todos los trabajadores afectados por este Convenio, habrán de pasar una revisión médica anual. La fecha en que se tenga que efectuar la mencionada revisión médica tendrá que ser acordada por la empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral o delegado de prevención.

Art. 63. Comisión de Seguridad y Higiene. 63.1 Las partes firmantes de este Convenio, asumen y ratifican los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguridad y Higiene de Catalunya, constituida el

5 de diciembre de 1990, de la cual se forma parte.

63.2 La mencionada Comisión, mantendrá la colaboración necesaria con la Fundación Laboral de la Construcción, con objeto de coordinar los comunes esfuerzos y objetivos en orden a la actividad de prevención y a la promoción de la Seguridad y Salud Laboral en el sector de la construcción.

Art. 64. Delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral. 64.1 Los delegados de prevención dispondrán en la obra, del tiempo necesario de acuerdo con la extensión de la misma, dentro de la jornada y sin pérdida de retribución para comprobar la correcta aplicación de las medidas de seguridad y su adecuación al plan o estudio básico de seguridad. Asimismo comprobarán que el personal haga un uso correcto de la aplicación de los medios de protección individual. En el caso que los miembros del comité de seguridad y salud de la empresa tengan que desplazarse a otros centros de trabajo se les facilitará o abonará el transporte, siendo el tiempo invertido dentro la jornada, y sin pérdida de retribución.

En todos los centros de trabajo en que concurren varias empresas contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos, el contratista principal convocará reuniones conjuntas en las que participarán todos ellos así como el coordinador de seguridad de la obra y los delegados de prevención.

64.2 Cuando no exista representación de los trabajadores en las empresas subcontratistas, y no exista por tanto representación en materia de prevención de riesgos laborales, los delegados de prevención presentes en la obra que correspondan a la empresa principal ostentarán la representación a efectos de funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

64.3 La formación e información de los trabajadores extranjeros se realizará en los términos previstos en la Ley de prevención de riesgos laborales en una lengua que le sea comprensible y se comprobará que han asumido los conceptos impartidos.

## Capítulo 6

### Derechos colectivos de los trabajadores

Art. 65. Norma general. En todo lo que hace referencia a los derechos colectivos de los trabajadores, así como la actuación de los delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales de la empresa, se estará al que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establezcan en el artículo siguiente:

Art. 66. Asambleas de personal. 66.1 Las empresas facilitarán la celebración de asambleas a los trabajadores de cada centro de trabajo, cuando esto sea solicitado con una antelación mínima de 48 horas y se cumplimentarán los requisitos de general aplicación y los que a continuación se indican:

- o a) Las asambleas tendrán lugar fuera de las jornadas de trabajo, y después de la conclusión de esta por la tarde.
- o b) Como excepción al mencionado, las empresas aceptarán que se puedan celebrar asambleas antes de concluir la jornada de trabajo, y dentro de esta, sin pérdida de la retribución y hasta un máximo de 2 horas a la semana, para tratar únicamente y exclusivamente sobre los siguientes temas:
  - o -Suspensión de pagos o declaración de quiebra de la empresa.
  - o -Presentación de expediente de regulación de ocupación.

Art. 67. Locales a disposición de los comités de empresa. 67.1 Las empresas pondrán a disposición de los comités de empresa un local adecuado en el cual los representantes de los trabajadores puedan reunirse. Tendrá que contar con los medios adecuados para realizar su tarea.

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

Art. 68. Tablero de avisos. 68.1 En todos los centros de trabajo se habilitarán unos tableros de avisos, con unos mínimos de 0'8 X 1'2 m, en los cuales los delegados de personal, comités de empresa o cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrá derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que no sean delegados de personal, o miembros del comité de empresa, habrán de comunicarlo previamente a éste, así como al encargado o representante de la empresa, los cuales en ningún caso, podrán oponerse y haciéndose responsables del contenido quien lo firme o firmen.

Art. 69. Comunicación a los trabajadores en relación con expedientes de regulación de ocupación o de la suspensión de pagos o quiebra de las empresas. 69.1 Las empresas que se vean abocadas a presentar un expediente de regulación de ocupación, se comprometen a ponerlo a disposición de los delegados de personal o comité de empresa.

69.2 Las empresas explicarán a los representantes del personal los motivos de solicitud de suspensión de pagos o quiebra comunicando la situación del expediente y el juzgado en el cual se tramita, y exponiendo las razones que lo han motivado.

69.3 Los representantes de personal se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y otra información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas y esto sin ningún perjuicio de las acciones que estimen oportunas adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

Art. 70. Documento de cotización. 70.1 Las empresas exhibirán a los trabajadores que así lo soliciten, los modelos de TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social, acreditativos de los pagos de las cuotas.

70.2 Asimismo, trimestralmente, pondrán a disposición del comité de empresa o delegado de personal los mencionados modelos.

Art. 71. Horas de delegados o miembros del comité de empresa. 71.1 Las horas de crédito mensuales que tengan reconocidas los delegados de personal o miembros del comité de empresa, aplicando lo que dispone en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, se incrementará en dos horas al mes, para cada uno de ellos, y podrán ser acumulables en otros Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, sin exceder el máximo total y sin que en ningún caso pueda disponer de estas horas otra persona de la empresa que no sea representante de los trabajadores.

71.2 Las horas de crédito mensuales reconocidas por la legislación vigente podrán ser realizadas acumulándose bimensualmente, entendidos por periodos correspondientes a los meses naturales. Es decir, se podrán acumular en un solo periodo las horas correspondientes a dos meses, y por el cómputo de los meses se entenderá que se pueden utilizar conjuntamente, por ejemplo enero-febrero, marzo-abril, mayo-junio, etc. Las actuaciones así efectuadas se inician por el primer mes del año y por los meses consecutivos, sin que en ningún caso pueda efectuarse esta acumulación en periodos diferentes a los pactados en el presente artículo.

Art. 72. Delegado sindical. En todas las empresas con plantilla igual o superior a 75 productores, se procederá a designar a un delegado sindical, siempre y cuando el sindicato que represente tenga una afiliación de trabajadores en la empresa del 15% con las mismas garantías que los delegados de personal del comité de empresa.

Art. 73. Representante de los trabajadores eventuales. 73.1 De acuerdo con lo que dispone el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se procederá a escoger a los representantes de los trabajadores temporales. En la manera y número que se indica en el precepto antes mencionado, pudiendo ser elegibles aquellos trabajadores eventuales que tengan como mínimo un mes de antigüedad a la empresa.

73.2 El hecho de ser elegido representando de los trabajadores eventuales, en ningún caso significará un cambio de naturaleza del Contrato que tenga suscrito con la empresa.

Art. 74. Comité intercentros. 74.1 En las empresas con más de 200 trabajadores y más de 3 centros de trabajo, se podrá constituir un Comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los diferentes Comités de Centros.

74.2 En la constitución del Comité Central o de intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

## Capítulo 7

### Formación profesional

Art. 75. Instituto Gaudí de la Construcción. Las organizaciones empresariales y sindicales del presente Convenio, acuerdan que la formación, tanto profesional como de prevención de riesgos laborales, es una cuestión fundamental para el desarrollo y buen funcionamiento del sector.

Sin perjuicio de las competencias de la Fundación Laboral de la Construcción, se reconoce al Instituto Gaudí de la Construcción como entidad de formación preferente en el ámbito del convenio, con vocación paritaria.

Art. 76. Tarjeta profesional de la construcción. Los firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar con la Fundación Laboral de la Construcción para la exposición y seguimiento de una tarjeta profesional de la construcción en que, en tre otros datos, figuren la categoría profesional del trabajador y lo periodos de ocupación en las diferentes empresas en las cuales haya ejercido su actividad.

## Cláusulas Adicionales

Primera. Pago de atrasos. Los atrasos que resulten de la aplicación del presente convenio se pagarán en un plazo de 30 días desde la publicación de las tablas salariales del convenio o de su revisión.

Segunda. Retribución auxiliares administrativos. El personal contratado como auxiliar administrativo con edad igual o inferior a 23 años, a efectos de retribución se aplicará el nivel XI, respetando los derechos adquiridos.

Tercera. Cláusula de inaplicación económica. 3.1 De acuerdo con lo que establece el artículo 82.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se define las circunstancias por las cuales no será de aplicación las retribuciones estipuladas en el presente Convenio.

3.2 Aquellas empresas cuya estabilidad económica puede verse perjudicada como consecuencia de su aplicación, podrán suspender la aplicación del régimen salarial, siempre que se dé una de las

siguientes circunstancias:

3.2.1. Que el último ejercicio económico depositado en el Registro Mercantil presente pérdidas.

3.2.2. Que esté afectada por algún procedimiento concursal, suspensión de pagos o quiebra.

3.3 La aplicación quedará suspendida en el momento en que la empresa comunique por escrito a los representantes de los trabajadores, o cuando no se tengan, a los trabajadores, la existencia de alguno de los supuestos anteriores. Copia de la mencionada comunicación se hará llegar necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio. Asimismo, junto con la comunicación escrita de la suspensión de la aplicación del régimen salarial, la empresa aportará a los representantes de los trabajadores o, cuando no se tengan, a los trabajadores, la documentación que acredite la existencia del supuesto invocado para la suspensión y la propuesta de régimen salarial específico. El mencionado escrito se tendrá que presentar en un plazo máximo de 60 días desde la publicación de este convenio en el DOGC.

3.4 En el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente al de la comunicación escrita de la suspensión del régimen salarial, los representantes de los trabajadores, o cuando no se tengan, los trabajadores, habrán de manifestar su negativa o la aceptación de las causas aludidas y el régimen salarial propuesto.

3.5 Si no hay representantes de los trabajadores en la empresa y no han aceptado los trabajadores la propuesta de la empresa, la determinación del régimen salarial aplicable se resolverá en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de treinta días. En caso de no llegar a un acuerdo las partes se someterán al arbitraje del Tribunal Laboral, de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya.

3.6 En las empresas donde exista representación de los trabajadores, en el supuesto que no se alcance un acuerdo en el plazo de treinta días naturales la discrepancia será solucionada por la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de diez días naturales. En caso de no alcanzar un acuerdo las partes se someterán al arbitraje del Tribunal Laboral, de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya.

3.7 Los trabajadores, sus representantes y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a las cuales hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello y conservando el secreto profesional.

Cuarta. Incrementos del Convenio durante su vigencia. 4.1 Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, se aplicará con efectos del 1 de enero, un 1,5% incremento salarial sobre el IPC previsto en los presupuestos generales del Estado para cada uno de los años a los que se ha hecho referencia y sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, plus salariales y extrasalariales.

4.2 Durante los cinco años de vigencia del convenio, las empresas abonarán a los trabajadores la cantidad de 7,- euros todos los meses, excepto en el mes de vacaciones. La referida cantidad se abona conjuntamente (ya está incluida) en el plus de distancia o transporte y en el plus de ropa y herramientas ya figura en los anexos I, II, III del presente Convenio.

Quinta. Cláusula de garantía. En el supuesto que el incremento anual del índice anual de consumo (IPC) a 31.12.2007, del 2008, del 2009, del 2010 y del 2011, supere el porcentaje correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para los referidos años en los presupuestos generales del Estado, se realizará una revisión económica sobre el exceso del mencionado porcentaje, a los efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente. Esta revisión salarial tendrá carácter retroactivo



Nivel VII	8.363,70	3.313,62	1.914,33	1.345,25	131,72	1.355,38	1.355,38	1.355,38	19.134,78
Nivel VIII	8.115,71	2.923,54	2.166,12	1.187,21	244,99	1.296,75	1.296,75	1.296,75	18.527,79
Nivel IX	7.736,60	2.577,39	2.272,09	1.121,26	243,84	1.222,59	1.222,59	1.222,59	17.618,95
Nivel X	7.546,06	2.090,89	2.310,89	1.052,41	245,40	1.153,80	1.153,80	1.153,80	16.707,06
Nivel XI	7.511,28	1.781,10	2.349,27	1.131,53	132,88	1.115,93	1.115,93	1.115,93	16.253,85
Nivel XII	7.387,92	1.539,50	2.343,12	1.093,94	132,72	1.082,04	1.082,04	1.082,04	15.743,33
Nivel XIII	5.943,30	1.263,00	2.661,96	938,88	131,65	896,05	896,05	896,05	13.626,94

Nivel II Personal titulado y superior

Nivel III Personal titulado grado medio y jefes administrativos de primera

Nivel IV Jefe de personal, ayudante de obras, encargado general

Nivel V Jefe de administración de segunda, delineante superior, encargado general de obras, jefe de sección de organización de segunda, jefe de compras

Nivel VI Oficial adm. de primera, delineante de primera, técnico organización de primera, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor en piedra o mármol

Nivel VII Delineante de segunda, técnico organización de segunda, práctico topógrafo de segunda, analista de primera, viajante, capataz, especialista de oficio

Nivel VIII Oficial administrativo de segunda, oficial de primera de oficio, analista de segunda, inspector de control, señalización y servicios, montador de andamio de primera

Nivel IX Auxiliar administrativo, ayudante topógrafo, auxiliar de organización, vendedores, conserjes, oficial de segunda de oficio, montador de andamio de segunda

Nivel X Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurados, ayudante de oficio, especialista de primera

Nivel XI Especialista de segunda, peón especialista

Nivel XII Personal de limpieza, peón ordinario

Nivel XIII Aspirante administrativo, aspirante técnico, ayudantes de 16 a 18 años

## Anexo II

### Salarios diarios provisionales

**Vigencia 01/01/2007 a 31/12/2007**

A=Salario base (euros); B=Plus convenio (euros); C=Plus asistencias (euros); D=Plus distancia y transportes (euros); E=Plus Ropa y herramientas (euros); F=Total días trabajados (euros);

G=días/dom/fest. (euros).

Niveles	A	B	C	D	E	F	G
Nivel VI	26,03	16,38	8,38	6,43	0,60	57,82	26,03
Nivel VII	24,97	15,18	8,77	6,16	0,60	55,69	24,97
Nivel VIII	24,23	13,40	9,92	5,44	1,12	54,11	24,23
Nivel IX	23,09	11,81	10,41	5,14	1,12	51,57	23,09
Nivel X	22,53	9,58	10,59	4,82	1,12	48,64	22,53
Nivel XI	22,42	8,16	10,76	5,18	0,61	47,14	22,42
Nivel XII	22,05	7,05	10,74	5,01	0,61	45,46	22,05
Nivel XIII	17,74	5,79	12,20	4,30	0,60	40,63	17,74

Nivel II Personal titulado y superior

Nivel III Personal titulado grado medio y jefes administrativos de primera

Nivel IV Jefe de personal, ayudante de obras, encargado general

Nivel V Jefe de administración de segunda, delineante superior, encargado general de obras, jefe de sección de organización de segunda, jefe de compras

Nivel VI Oficial adm. de primera, delineante de primera, técnico organización de primera, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor en piedra o mármol

Nivel VII Delineante de segunda, técnico organización de segunda, práctico topógrafo de segunda, analista de primera, viajante, capataz, especialista de oficio

Nivel VIII Oficial administrativo de segunda, oficial de primera de oficio, analista de segunda, inspector de control, señalización y servicios, montador de andamio de primera

Nivel IX Auxiliar administrativo, ayudante topógrafo, auxiliar de organización, vendedores, conserjes, oficial de segunda de oficio, montador de andamio de segunda

Nivel X Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurados, ayudante de oficio, especialista de primera

Nivel XI Especialista de segunda, peón especialista

Nivel XII Personal de limpieza, peón ordinario

Nivel XIII Aspirante administrativo, aspirante técnico, ayudantes de 16 a 18 años

## Anexo III

## Salarios mensuales

### Vigencia 01/01/2007 a 31/12/2007

A=Salario base (euros); B=Plus convenio (euros); C=Plus asistencia (euros); D=Plus distancia y transporte (euros); E=Plus ropa y herramientas (euros); F=Total mensual (euros).

Niveles	A	B	C	D	E	F
Nivel II	1.189,49	642,66	160,56	198,32	16,73	2.207,75
Nivel III	912,55	443,47	196,07	153,88	13,48	1.719,45
Nivel IV	881,78	415,87	201,42	147,69	13,95	1.660,71
Nivel V	816,81	368,55	215,09	137,56	13,41	1.551,41

Nivel II Personal titulado y superior

Nivel III Personal titulado grado medio y jefes administrativos de primera

Nivel IV Jefe de personal, ayudante de obras, encargado general

Nivel V Jefe de administración de segunda, delineante superior, encargado general de obras, jefe de sección de organización de segunda, jefe de compras

## Anexo IV

### Retribución contrato de formación

A=Plus convenio (euros); B=Plus asistencia (euros); C=Plus ropa y herramientas (euros); D=Plus distancia y transporte (euros); E=Retribución vacaciones (euros); F=Paga julio (euros); G=Paga Navidad (euros); T=Total anual (euros).

Nivells	A	B	C	D	E	F	G	H	T
De 16 a 17 años - Anual									
1º año	4.255,13	1.417,57	1.249,65	134,11	1.121,26	672,42	672,42	672,42	10.194,99
2º año	4.641,96	1.546,44	1.363,26	146,31	1.121,26	733,55	733,55	733,55	11.019,87
De 18 a 21 años - Anual									
1º año	5.028,79	1.675,31	1.476,86	158,50	1.121,26	794,68	794,68	794,68	11.844,76



Nivel VI	2,28	2,39	2,50	2,61	2,72	2,82	2,93	3,04	3,15	3,26	3,37	3,47	3,58	3,69	3,80	3,91	4,01
Nivel VII	2,07	2,17	2,27	2,36	2,46	2,56	2,66	2,75	2,85	2,95	3,05	3,14	3,24	3,34	3,44	3,53	3,63
Nivel VIII	1,91	2,00	2,09	2,18	2,27	2,36	2,45	2,54	2,63	2,72	2,81	2,90	2,99	3,08	3,17	3,26	3,35
Nivel IX	1,87	1,93	2,02	2,10	2,19	2,28	2,37	2,43	2,54	2,63	2,76	2,85	2,94	3,03	3,11	3,20	3,29
Nivel X	1,84	1,93	2,02	2,10	2,19	2,28	2,37	2,46	2,54	2,63	2,72	2,81	2,90	2,98	3,07	3,16	3,25
Nivel XI	1,84	1,93	2,02	2,10	2,19	2,28	2,37	2,46	2,54	2,63	2,72	2,81	2,90	2,98	3,07	3,16	3,25
Nivel XII	1,72	1,80	1,89	1,97	2,05	2,13	2,21	2,30	2,37	2,46	2,54	2,62	2,70	2,78	2,87	2,94	3,03

## Mensuales

Nivel es	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años
	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros								
Nivel II	20,64	27,26	41,28	46,90	52,51	58,13	63,74	63,96	74,98	80,60	86,22	91,84	97,46	103,80	108,70	114,32
Nivel III	14,45	21,67	28,90	32,94	36,99	41,03	45,08	49,12	53,17	57,21	61,26	65,30	69,34	73,29	77,43	81,48
Nivel IV	13,79	20,68	27,57	31,43	35,29	39,12	43,01	46,87	53,13	54,28	58,44	62,30	66,16	70,02	73,88	77,73
Nivel V	12,29	18,59	24,79	28,26	31,73	35,21	38,68	42,15	45,63	49,10	52,58	56,05	59,52	63,00	66,47	69,95

Nivel es	18 años	19 años	20 años	21 años	22 años	23 años	24 años	25 años	26 años	27 años	28 años	29 años	30 años	31 años	32 años	33 años	34 años
	euros																
Nivel II	119,94	125,56	131,18	136,80	142,42	148,04	153,65	159,27	164,89	170,51	176,13	181,75	187,37	192,99	198,61	204,23	209,85

Nivel III	85,52	89,57	93,67	100,06	101,70	105,75	109,79	113,84	117,88	121,93	125,97	130,02	134,06	138,11	142,15	146,20	150,24
Nivel IV	81,59	85,45	89,31	93,17	97,03	100,89	104,74	108,60	112,46	116,32	120,18	124,04	127,90	131,75	135,61	139,47	143,33
Nivel V	73,42	76,89	80,37	83,84	87,32	90,79	94,26	97,74	101,21	104,68	108,16	111,63	115,11	118,58	122,05	125,53	129,00

## Anexo VI

### Retribuciones pagas extras julio y Navidad con antigüedad consolidada

Niveles	s.anti g.	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
Nivel II	2.296,70	2.317,34	2.323,96	2.337,98	2.343,60	2.349,21	2.354,83	2.360,44	2.366,06	2.371,68	2.377,30	2.382,92	2.388,54	2.394,16	2.400,50	2.406,40	2.412,02
Nivel III	1.717,66	1.732,11	1.739,33	2.325,60	2.329,64	2.333,69	2.337,73	2.341,78	2.345,82	2.349,87	2.353,91	2.357,96	2.361,00	2.365,04	2.369,99	2.374,13	2.378,18
Nivel IV	1.648,57	1.662,36	1.669,25	2.324,27	2.328,13	2.331,99	2.335,82	2.339,71	2.343,57	2.347,43	2.351,29	2.355,14	2.358,90	2.362,76	2.366,72	2.370,58	2.374,43
Nivel V	1.519,04	1.531,33	1.537,63	2.321,49	2.324,96	2.328,43	2.331,91	2.335,38	2.338,85	2.342,33	2.345,80	2.349,28	2.352,75	2.356,22	2.359,70	2.363,17	2.366,65
Nivel VI	1.420,65	1.432,19	1.437,96	1.443,73	1.446,97	1.450,22	1.453,47	1.456,71	1.459,96	1.463,20	1.466,45	1.469,69	1.472,94	1.476,18	1.479,43	1.482,67	1.485,92
Nivel VII	1.355,38	1.366,02	1.371,43	1.376,66	1.381,94	1.385,43	1.388,92	1.392,41	1.395,90	1.399,39	1.402,88	1.406,37	1.409,86	1.413,35	1.416,84	1.420,33	1.423,82
Nivel VIII	1.296,75	1.306,48	1.311,35	1.316,22	1.320,93	1.325,63	1.330,34	1.335,04	1.339,75	1.344,45	1.349,15	1.353,86	1.358,56	1.363,27	1.367,97	1.372,68	1.377,38
Nivel IX	1.222,59	1.231,96	1.236,65	1.241,34	1.245,05	1.248,75	1.252,47	1.256,18	1.259,89	1.263,60	1.267,31	1.270,92	1.274,63	1.278,34	1.282,05	1.285,76	1.289,47
Nivel X	1.153,80	1.163,00	1.167,68	1.172,19	1.175,90	1.179,42	1.183,12	1.186,65	1.190,18	1.193,71	1.197,24	1.200,77	1.204,30	1.207,83	1.211,36	1.214,89	1.218,42

Nivel XI	1.11 5,93	1.12 5,13	1.12 9,81	1.13 4,32	1.13 7,03	1.13 9,55	1.14 2,25	1.14 4,78	1.14 7,48	1.15 0,19	1.15 2,71	1.15 5,42	1.15 7,94	1.16 0,65	1.16 3,35	1.16 5,87	1.16 8,58
Nivel XII	1.08 2,04	1.09 0,70	1.09 5,02	1.09 9,35	1.10 1,87	1.10 4,22	1.10 6,74	1.10 9,09	1.11 1,61	1.11 4,13	1.11 6,48	1.11 9,00	1.12 1,35	1.12 3,87	1.12 6,39	1.12 8,74	1.13 1,26
Nivel XIII	896, 05																

Nivel es	18 años	19 años	20 años	21 años	22 años	23 años	24 años	25 años	26 años	27 años	28 años	29 años	30 años	31 años	32 años	33 años	34 años
	Euro s																
Nivel II	2.41 6,64	2.42 2,26	2.42 7,88	2.43 3,50	2.43 9,12	2.44 4,74	2.45 0,35	2.45 5,97	2.46 1,59	2.46 7,21	2.47 2,83	2.47 8,45	2.48 4,07	2.48 9,69	2.49 5,31	2.50 0,93	2.50 6,55
Nivel III	1.80 3,18	1.80 7,23	1.82 5,78	1.83 9,39	2.42 7,30	2.43 5,39	2.44 3,48	2.45 1,57	2.45 9,66	2.46 7,75	2.47 5,84	2.48 3,93	2.49 2,02	2.50 0,11	2.50 8,19	2.51 6,19	2.52 4,37
Nivel IV	1.73 0,16	1.73 4,02	1.75 1,67	1.76 2,42	2.42 1,30	2.42 9,02	2.43 6,73	2.44 4,42	2.45 2,17	2.45 9,89	2.47 0,01	2.47 5,02	2.48 3,04	2.49 0,75	2.49 8,47	2.50 6,19	2.51 3,91
Nivel V	1.59 2,46	1.59 5,93	1.61 1,70	1.62 1,47	2.40 8,81	2.41 5,75	2.42 2,69	2.42 9,65	2.43 6,59	2.44 3,53	2.45 0,49	2.45 7,43	2.46 4,39	2.47 1,33	2.47 8,27	2.48 5,23	2.49 2,17
Nivel VI	1.48 9,16	1.49 2,41	1.49 5,66	1.49 8,90	1.50 2,15	1.50 5,39	1.50 8,64	1.51 1,88	1.51 5,13	1.51 8,37	1.52 1,62	1.52 4,87	1.52 8,11	1.53 1,36	1.53 4,60	1.53 7,85	1.54 1,09
Nivel VII	1.41 7,59	1.42 0,47	1.42 3,35	1.42 6,24	1.42 9,30	1.43 2,19	1.43 5,07	1.43 7,96	1.44 0,84	1.44 3,91	1.44 6,79	1.44 9,68	1.45 2,56	1.45 5,45	1.45 8,51	1.46 1,40	1.46 4,28
Nivel VIII	1.35 4,08	1.35 6,79	1.35 9,50	1.36 2,20	1.36 4,90	1.36 7,61	1.37 0,31	1.37 3,02	1.37 5,72	1.37 8,43	1.38 1,13	1.38 3,84	1.38 6,54	1.38 9,25	1.39 1,95	1.39 4,65	1.39 7,36
Nivel IX	1.27 8,66	1.28 0,46	1.28 3,17	1.28 5,70	1.28 8,40	1.29 0,93	1.29 3,63	1.29 5,61	1.29 8,86	1.30 1,56	1.30 5,35	1.30 8,05	1.31 0,76	1.31 3,46	1.31 5,99	1.31 8,69	1.32 1,40
Nivel X	1.20 8,98	1.21 1,68	1.21 4,38	1.21 6,91	1.21 9,61	1.22 2,14	1.22 4,84	1.22 7,54	1.23 0,07	1.23 2,77	1.23 5,30	1.23 8,00	1.24 0,71	1.24 3,23	1.24 5,94	1.24 8,46	1.25 1,16
Nivel XI	1.17 1,10	1.17 3,81	1.17 6,51	1.17 9,04	1.18 1,74	1.18 4,27	1.18 6,97	1.18 9,67	1.19 2,20	1.19 4,90	1.19 7,43	1.20 0,13	1.20 2,84	1.20 5,36	1.20 8,07	1.21 0,59	1.21 3,29
Nivel XII	1.13 3,61	1.13 6,13	1.13 8,66	1.14 1,00	1.14 3,52	1.14 5,87	1.14 8,39	1.15 0,92	1.15 3,26	1.15 5,78	1.15 8,13	1.16 0,65	1.16 3,18	1.16 5,52	1.16 8,04	1.17 0,39	1.17 2,91

## Anexo VII

A=valor hora normal (euros); B=valor hora extraordinaria normal (euros); C=festiva (euros).

Niveles	A	B	C
Nivel VI	10,61	13,79	15,91
Nivel VII	10,19	13,25	15,28
Nivel VIII	9,93	12,91	14,90
Nivel IX	9,45	12,28	14,17
Nivel X	8,97	11,66	13,45
Nivel XI	8,66	11,26	12,99
Nivel XII	8,39	10,91	12,59

## Anexo VIII

### Categorías encuadradas en los niveles que se detallan seguidamente

Nivel II Personal titulado y superior

Nivel III Personal titulado grado medio y jefes administrativos de primera

Nivel IV Jefe de personal, ayudante de obras, encargado general

Nivel V Jefe de administración de segunda, delineante superior, encargado general de obras, jefe de sección de organización de segunda, jefe de compras

Nivel VI Oficial adm. de primera, delineante de primera, técnico organización de primera, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor en piedra o mármol

Nivel VII Delineante de segunda, técnico organización de segunda, práctico topógrafo de segunda, analista de primera, viajante, capataz, especialista de oficio

Nivel VIII (1) Oficial administrativo de segunda, oficial de primera de oficio, analista de segunda, inspector de control, señalización y servicios, montador de andamio de primera

Nivel IX Auxiliar administrativo, ayudante topógrafo, auxiliar de organización, vendedores, conserjes, oficial de segunda de oficio, montador de andamio de segunda

Nivel X Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurados, ayudante de oficio, especialista de primera

Nivel XI Especialista de segunda, peón especialista

Nivel XII Personal de limpieza, peón ordinario

Nivel XIII Aspirante administrativo, aspirante técnico, ayudantes de 16 a 18 años

(1) Mientras, no se publiquen de acuerdo con el CGSC la definición de los trabajos que corresponden a las diferentes categorías profesionales, se recomienda a las empresas que el personal que trabaje como gruista, con la debida acreditación, se le equipare a la categoría de oficial de 1ª.

## **Anexo IX**

### **Modelo de renovación de contrato fijo de obra**

Empresa ...

Trabajador ...

Categoría ...

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio general del sector de la construcción vigente, suscrito con fecha ... de 20..., de común acuerdo con la empresa ..., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo .

(Lugar y fecha)

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo (lugar y fecha).

El trabajador La empresa

## **Anexo X**

### **Recibo de finiquito**

El señor/a ... que ha trabajado en la empresa ... desde ... hasta ... con la categoría de ... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ... euros en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

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

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

(1) Sí o no

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

Fecha de la expedición Sello y firma

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

# Anexo XI

## Código de buenas prácticas para la prevención de riesgos en la construcción

1. Buenas prácticas de carácter general o previas al inicio de la obra.

1.1. El promotor, al tomar la iniciativa constructiva, tiene que tener en cuenta, en la designación del proyectista, el coordinador de seguridad en fase de ejecución, y en plantearse su política de contratación, los términos de entrega, la financiación, etc., la seguridad y la salud de los trabajadores que intervengan en la ejecución del proyecto.

1.2. El promotor, antes de iniciar los trabajos, presentará un aviso previo a la autoridad laboral, el cual deberá de exponer de manera visible la obra, procurando precisar al máximo el número de trabajadores que intervendrán, así como los datos de identificación de contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos ya seleccionados.

1.3. El proyectista debe integrar la seguridad y la salud de los trabajadores en el diseño y la planificación del proyecto.

1.4. En la redacción del proyecto se debe evitar la utilización de procedimientos de construcción o de materiales peligrosos para la salud y la seguridad que puedan evitarse, sustituyéndolos por otros que eliminen o minimicen el riesgo.

1.5. En el proyecto de construcción se deben tomar las medidas adecuadas para asegurar que el uso y los trabajos de mantenimiento se realicen con el mínimo de riesgo.

1.6. El proyecto técnico debe explicitar las condiciones de organización, de capacidad técnica y preventiva que deben acreditar las empresas participantes en la ejecución de la obra, con el objeto de que sean tenidas en cuenta por el promotor en el proceso de su contratación.

1.7. La empresa contratista de obras debe tener constituido un Servicio de Prevención propio o mancomunado, designando trabajadores, o en su caso, habrá concertado un Servicio de Prevención ajeno para desarrollar las actividades preventivas correspondientes.

1.8. La empresa contratista de obras debe tener suscrita una póliza con una mutua de accidentes de trabajo (las sanciones derivadas de accidente laboral no podrán ser objeto de cobertura por la vía de contrato de seguros de responsabilidad civil de la empresa) para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1.9. Las empresas tendrán que contratar pólizas de seguros que cubrieran las indemnizaciones previstas en el convenio colectivo del sector para el caso de invalidez y muerte. Al mismo tiempo sería conveniente la inscripción de pólizas de responsabilidad civil de suficiente cobertura con objeto de cubrir las indemnizaciones por daños y perjuicios que puedan afectar, en caso de accidente, los trabajadores o personas que se encuentren dentro de la obra o próximos.

2. Buenas prácticas referidas al inicio de la ejecución de la obra

2.1 El promotor debe comprobar, previamente a la contratación, que la empresa dispone del Documento de Calificación Empresarial y, además, utilizando el medio que crea adecuado, que la empresa contratista es idónea para la ejecución de la obra a adjudicar.

2.2 El promotor, al seleccionar el coordinador de seguridad en fase de ejecución, deberá de

asegurarse que es experto en prevención de riesgos laborales.

2.3 Al objeto de que el coordinador de seguridad pueda actuar con capacidad, criterio e independencia, el promotor debe evitar que el técnico en prevención haga, al mismo tiempo, funciones en la producción como director de obra.

2.4 El coordinador de seguridad, en su condición de técnico integrado en la Dirección facultativa, tiene que hacer constar sus instrucciones, de manera diferenciada, en el libro de órdenes de la obra, reservando sus anotaciones en el libro de incidencias a las situaciones de falta de cumplimiento del Plan de Seguridad o a las instrucciones dadas en ejercicio de su función.

2.5 La empresa contratista, antes de iniciar cualquier actuación a la obra, tiene que redactar el correspondiente Plan de Seguridad y Salud, que deberá ser aprobado por el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución o, en su caso, por la Dirección facultativa (en caso de no ser obligatorio el nombramiento de coordinador) designados por el promotor de la obra, y por la Administración contratante en el caso de tratarse de obras contratadas por las administraciones públicas. El Plan de Seguridad y Salud tiene que cumplir los requisitos siguientes:

2.5.1 Debe ajustarse específicamente a la obra o a la parte de esta que el contratista debe ejecutar, teniendo en cuenta su propio sistema de ejecución, de acuerdo con el Estudio de Seguridad y Salud, o el Estudio Básico de Seguridad y Salud en su caso, encargado por el promotor de la obra.

2.5.2 El presupuesto del Plan de Seguridad no podrá ser, en caso alguno, inferior al previsto para la aplicación y la ejecución del Estudio de Seguridad y Salud.

2.5.3 Cualquier modificación de las medidas y calidades contenidas en el Estudio de Seguridad y Salud o en el Estudio Básico de Seguridad y Salud se tendrá que justificar debidamente, y en caso alguno no tiene que comportar una reducción de los niveles de protección fijados en el Estudio mencionado.

2.5.4 El abono de las partidas presupuestarias correspondientes a la prevención de riesgos laborales se deben realizar mediante certificaciones de la Dirección facultativa, en las cuales tiene que constar expresamente la conformidad del coordinador de seguridad en qué se tiene que hacer constar el estado de las mediciones justificativas del pago.

2.5.5 El Plan de Seguridad y Salud se debe revisar siempre que se produzcan circunstancias que comporten una modificación de los riesgos derivados de la ejecución de la obra. Toda modificación tendrá que ser aprobada por el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución o, en su caso, por la dirección facultativa, designados por el promotor de la obra, y por la Administración contratante en el caso de tratarse de obras contratadas de titularidad pública.

2.6 La empresa contratista se debe asegurar de que todo el personal que tome parte en la obra, tanto propio como ajeno reciba, en el momento de su incorporación a la obra, una información de los riesgos específicos de esta, así como que haya recibido la formación necesaria sobre los riesgos que afecten su actividad, complementándola, si hace falta.

2.7 Toda orden de trabajo dada por un jefe de obra o encargado debe ir acompañada de la correspondiente instrucción de cara a su ejecución en condiciones de seguridad.

2.8 Los estudios de Seguridad y el Plan de Seguridad establecerán una orden de prioridades de actuación que impida la producción de accidentes graves y muy graves. La empresa pondrá en conocimiento de todo el personal que trabaja en la obra el orden de prioridades establecido.

2.9 La empresa contratista de obras tiene que velar porque todo su personal cumpla estrictamente las

medidas de seguridad establecidas en el Plan de Seguridad y Salud, procediendo en su caso, después de un previo requerimiento por escrito, a la imposición de sanciones legalmente establecidas por tal de garantizar la seguridad de todos los trabajadores de la obra.

2.10 La empresa contratista tiene que comprobar con frecuencia y de manera periódica la seguridad a la obra, por la vía de la actividad de su servicio de prevención.

2.11 Al incorporar a la obra equipos o máquinas las empresas deben asegurarse que se cumple la normativa de seguridad vigente, procurando escoger aquellas que se ajusten más bien a los principios de la ergonomía y que con su utilización provoquen el menor riesgo posible para la salud de los trabajadores.

2.12 Las empresas contratantes deben asignar a los operarios a trabajos adecuados a su edad, aptitud física, estado de salud y capacidad profesional.

2.13 El contratista principal debe ejecutar con sus propios medios y plantilla, partes substanciales de la obra.

2.14 La empresa contratista debe nombrar por cada obra, y en cada corte de obra, en el caso de considerarse necesario atendiendo a la naturaleza y las características de este corte de obra, un responsable de seguridad y salud de la misma empresa, que tenga la formación adecuada.

2.15 La empresa contratista debe promover la coordinación, la cooperación y hace participación de todos los agentes en materia de prevención de riesgos. A estos efectos se tienen que realizar reuniones periódicas con la participación del coordinador de seguridad, los responsables de seguridad y salud designados por las empresas presentes en cada momento a la obra, así como los delegados de prevención elegidos por los trabajadores.

2.16 Las empresas contratistas de obras deben establecer criterios de contratación que tengan en cuenta las empresas que desarrollen una mejor actuación preventiva y rechacen aquellas otras en las cuales se observe una actitud preventiva más ineficiente.

2.17 En los contratos de ejecución de obra debe haber cláusulas de penalización relacionadas con la falta de aplicación de las medidas de seguridad previstas en el Plan de Seguridad o el incumplimiento de las instrucciones preventivas que tienen que ser impuestas precisando las circunstancias que concurran por la parte contratante o, motivadamente, a propuesta del coordinador de seguridad.

2.18 Las empresas deben organizar, proveer y asegurar el mantenimiento de los lugares dónde se trabaja, y que las instalaciones, los equipos, herramientas, y maquinaria reúnan las condiciones adecuadas de forma que los trabajadores estén protegidos del riesgo de accidente y, asimismo de los daños para la salud que puedan derivarse de las condiciones de trabajo como por ejemplo: el puesto de trabajo, los sobreesfuerzos, posturas, y ritmos de trabajo, de la organización, de los métodos de trabajo, y de los materiales y productos utilizados.

Especialmente, cada empresario tiene que tener cuidado, tanto en el momento de personarse en la obra como en el de abandonarla, de recibir los puestos de trabajo en condiciones de seguridad y, en el momento de acabar, hacer la entrega en iguales condiciones.

2.19 Los contratistas tienen que proporcionar servicios higiénicos, lugar para comer y de descanso adecuados teniendo en cuenta el número de trabajadores y la localización de los cortes.

2.20 Se debe planificar el desarrollo de los trabajos y una contratación de personal de forma que se respeten las jornadas de descanso de los trabajadores y que la realización de horas extraordinarias sea excepcional.

2.21 Las empresas deben establecer un sistema que garantice un cálculo correcto de las mediciones de los sistemas de trabajo por trabajo, precio hecho o unidad de obra, teniendo cura, especialmente, que estos se hagan en condiciones de seguridad y salud para los trabajadores.

2.22 La empresa principal, o en su caso el promotor tienen que tomar medidas eficaces de coordinación preventiva con los trabajadores autónomos, y su incorporación a los trabajos de la obra debe estar justificada.

2.23 Se debe atender especialmente que en la incorporación de los trabajadores inmigrantes a las obras, se tengan en cuenta todos los aspectos comunicativos y culturales en orden a garantizar un sistema de prevención adecuado.

2.24 Contratación con empresas especialistas o colaboradores: la empresa contratista de obras tiene que contratar empresas que cumplan los requisitos siguientes:

2.24.1 En el supuesto de que la empresa contratista proceda a la subcontratación de una parte de la ejecución de la obra a otra empresa por razones de especialización o capacidad, tiene que comprobar que dispone del Documento de Calificación Empresarial y de medios, recursos técnicos y humanos suficientes para llevar a cabo el trabajo previsto. Dentro de lo posible, se debe adoptar por subcontratistas que sean capaces de realizar la totalidad de la especialidad contratada. Se debe evitar la subcontratación en cadena.

2.24.2 La empresa contratista de obras y la empresa subcontratada deben informar respectivamente a los representantes legales de sus trabajadores de la celebración de cualquier contrato de subcontratación, informando de las razones sociales, al objeto y la duración de la contrata, el número de trabajadores, con expresa referencia a las medidas de coordinación previstas en materia de prevención de riesgos.

2.24.3 Deben disponer de un servicio de prevención propio o mancomunado, con trabajadores designados o concertado con un servicio de prevención ajeno, según proceda, para desarrollar las actividades preventivas correspondientes.

2.24.4 Deben acreditar la formación de los trabajadores en los trabajos propios de su oficio.

2.24.5 Deben acreditar que todo el personal destinado en la obra contratada disponga de la aptitud médica para la realización de las tareas que le son propias.

2.24.6 Deben haber contratado a un servicio de prevención ajeno (o mancomunado) la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

2.24.7 Debe encontrarse al corriente de pago de sus obligaciones salariales y con la Seguridad Social de todos los trabajadores que presten sus servicios en la obra contratada.

2.24.8 Deben acreditar que todo equipo o máquina cumple los requisitos de seguridad legalmente exigidos, así como que todo operador o conductor de la máquina mencionada está debidamente autorizado y que disfruta de la formación necesaria para el su uso.

2.24.9 Deben acreditar la entrega de los equipos de protección individual adecuados y compatibles entre sí (que cumplen con los requisitos legalmente exigibles) a todos los trabajadores que los necesiten y que tomen parte en la obra.

2.24.10 Tienen que disponer de una evaluación de riesgos para la realización de los trabajos contratados.

2.24.11 La empresa contratista debe tener en cuenta, en la elaboración inicial del Plan de Seguridad, la información sobre los riesgos que le deben facilitar las empresas subcontratistas, la incorporación a la obra de las cuales conozca.

2.24.12 Los subcontratistas y en especial los instaladores deberán aportar su propia evaluación de riesgos y su planificación preventiva, que tendrá que ser aprobada por el coordinador de seguridad en fase de ejecución, el cual las debe incorporar en el Plan de Seguridad de la obra.

2.24.13 La empresa contratista de obras, una vez haya elaborado el Plan de Seguridad y Salud, dará a la empresa subcontratada, y asesorará, si así procede, en cuanto al contenido, facilitando su comprensión y resolviendo cualquier duda que se pudiera plantear.

2.24.14 La empresa contratista, a petición de la empresa subcontratada, podrá modificar el Plan de Seguridad y Salud. La modificación tiene que requerir la aprobación del coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución.

2.24.15 El Plan de Seguridad y Salud tiene que permanecer permanentemente en la obra, a disposición de los que intervienen en su ejecución, personas y órganos con responsabilidad en la materia y los representantes de los trabajadores.

2.24.16 El subcontratista tiene que designar, como mínimo, un responsable de seguridad y salud que permanezca permanentemente en la obra.

2.24.17 No se admite el prestamismo o la cesión de trabajadores hechos a la principal por empresas que habitualmente no tengan medios económicos, materiales, maquinaria y vasijas, dirección social, almacén, etcétera o no dispongan del Documento de Calificación Empresarial.

3. Buenas prácticas referidas al eventual encuadre de un accidente grave o de riesgo grave.

3.1. La empresa contratista de obras debe disponer de un protocolo dónde se especifique la manera de actuar en caso de emergencia, que tiene que ser conocido por las personas encargadas de ponerlo en funcionamiento si fuera necesario. El protocolo mencionado se debe entregar a todas las empresas que participen en la obra y debe estar físicamente en la obra a disposición de todos los trabajadores. El protocolo citado se debe fundamentar en tres ejes sucesivos:

3.3.1 Proteger: antes de tomar cualquier medida, el socorrista tendrá que tener la certeza que tanto el accidentado como él mismo están forma de peligro, comprobando que la causa aparente del riesgo no los puede afectar.

3.3.2 Avisar: lo antes posible se debe avisar a los servicios sanitarios, bomberos o policía... según se necesite.

3.3.3 Socorrer: activado el sistema de emergencia, se tiene que proceder a atender al accidentado. Los primeros auxilios, en caso de accidente, se tendrán que limitar a las medidas indispensables, por tal que el herido pueda ser trasladado con celeridad y sin riesgos a un servicio médico.

3.2 La empresa contratista de obras debe garantizar que los primeros auxilios se puedan dar en cualquier momento con personal y material propio o ajeno preparado con la finalidad de realizar esta función.

3.3 En caso de producirse un daño para la salud de los trabajadores, la empresa contratista tiene que realizar una investigación de acuerdo con las directrices siguientes:

3.3.1 La investigación se tiene que realizar por técnicos en prevención, y con los delegados de

prevención o representantes de los trabajadores.

3.3.2 Su objetivo tiene que ser determinar las causas del accidente.

3.3.3 Únicamente se tienen que tener en cuenta hechos acreditados. Se debe evitar incluir prejuicios, interpretaciones de los hechos o juicios de valor.

3.3.4 La investigación tiene que ser cuanto más inmediata mejor.

3.3.5 Se tiene que tratar de reconstruir el accidente in situ.

3.3.6 Se tiene que recoger toda la información posible referida a las condiciones materiales de trabajo (instalaciones, maquinaria...), de organización (métodos y procedimientos de trabajo, precios hechos, jornada, etc.) y de conducta personal (calificación profesional, formación, experiencia, edad, salud, antigüedad en el lugar, etc.) y medio ambiente de trabajo.

3.4 La empresa debe analizar cuidadosamente los resultados de la investigación con la finalidad de adoptar aquellas medidas que consideren oportunas para evitar que se produzca la situación de riesgo generadora del accidente.

3.5 La empresa tiene que llevar a cabo un control estadístico de las notificaciones de incidentes y accidentes producidos, a fin y efecto de definir sus futuras actuaciones en materia de prevención de riesgos.

3.6 Ante la posibilidad que se produzcan situaciones de riesgo grave o de riesgo grave e inminente, la empresa contratista debe establecer los mecanismos de comunicación adecuados con la finalidad de actuar de manera inmediata.

3.7 Cuando surja un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores, el empresario debe tomar medidas inmediatas por interrumpir las actividades y, si hace falta, se tiene que proceder a la evacuación de los trabajadores.

#### 4 La cooperación de los trabajadores

4.1 Para contribuir a prevenir su salud y su vida y la de sus compañeros de trabajo, los trabajadores tienen los deberes básicos siguientes:

4.1.1 Cumplir de una manera activa las instrucciones y medidas preventivas que adopte el empresario.

4.1.2 Velar por su propia seguridad y por la de aquellas personas a quienes pueda afectar su actividad.

4.1.3 Utilizar, de acuerdo con las instrucciones de seguridad recibidas, los medios de trabajo asignados.

4.1.4 Utilizar, de acuerdo con las instrucciones de seguridad recibidas, los equipos de protección colectivos e individuales.

4.1.5 Asistir a las actividades formativas sobre prevención de riesgos laborales organizadas por el empresario.

4.1.6 Informar inmediatamente los representantes de la empresa sobre las situaciones de riesgo que observe.

4.1.7 Proceder a la elección de delegados de prevención en la obra, con la finalidad de participar en la actividad preventiva que se desarrolle.

4.1.8 Cooperar con el empresario en todo momento porque este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

4.1.9 Evitar el consumo de cualquier sustancia que pueda alterar la percepción de riesgo en el trabajo.

5. La acción preventiva de la Administración en el sector de la construcción

5.1 La administración tendrá que prever la aplicación de leyes y reglamentos a través de normas técnicas y repertorios de recomendaciones prácticas que normalicen la actividad del sector.

5.2 Los servicios de inspección deben actuar velando por el cumplimiento y la aplicación práctica de las disposiciones legales reglamentarias y convencionales aplicables, realizando las visitas oportunas en el momento que la administración reciba el aviso previo.

5.3 La actividad inspectora basada en el asesoramiento, la vigilancia, el control y en última instancia la sanción de los infractores tiene que promover la colaboración y la participación de los empresarios y trabajadores del sector de la construcción.

5.4 La administración tiene que vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, a fin de que no sean una fuente de peligro para el trabajador y que cumplan las disposiciones y las normas vigentes.

Al mismo tiempo, la administración tiene que velar porque la información sobre el uso de estos productos sea la adecuada y tiene que facilitar a los compradores y usuarios formas de identificación actualizada que estos equipos o productos cumplen con la normativa vigente en el momento de su incorporación al centro de trabajo.

5.5 Tiene que promover la sensibilización en el campo de la prevención de riesgos laborales, así como la formación práctica y teoría de promotores, contratistas, técnicos, jefes y encargados de obra, trabajadores y delegados de prevención.