

## Introducción

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de las comarcas de Lleida, suscrito por las partes negociadoras el día 5 de diciembre 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; el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

## Resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de las comarcas de Lleida, para los años 2007 a 2011 (código de convenio núm. 2500095), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.
2. Disponer que el texto mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

## Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de las comarcas de Lleida para el 1.1.2007 al 31.12.2011

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.** El presente convenio afectará a todos los trabajadores y empresas estructuradas dentro de las agrupaciones de la construcción que se relacionan y tengan su centro de trabajo en Lleida y provincia, y que realicen, además, de las actividades que se relacionen en el Anexo I del Convenio General de la Construcción, las que a continuación se detallan:

- o a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- o b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- o c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- o d) Las de cemento y derivados.
- o e) Las de yesos y cales.
- o f) Las de cerámica artística e industrias del azulejo que, a la entrada en vigor del presente Convenio, no estén afectadas por otro Convenio Estatal.
- o g) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

Se regirán por este mismo convenio el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

Art. 2. **Vigencia y duración.** El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 con independencia del día de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Tendrá una duración de cinco años, es decir hasta el 31 de diciembre del 2011, prorrogándose por años naturales salvo que mediase denuncia de alguna de las partes con un período de antelación mínimo, a la expiración del término inicial o del de sus sucesivas prórrogas anuales, de dos meses.

Art. 3. Compensación y absorción. Las percepciones económicas cuantificadas en el presente convenio tendrán carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

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

En ningún caso podrán ser absorbidos ni compensados las cantidades percibidas por destajos superiores al salario convenio.

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

Art. 4. Comisión paritaria. Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio Convenio, que queda integrada del siguiente modo:

Presidente: Será uno de los seis comisionados que componen la comisión paritaria, turnándose rotativamente en cada sesión la representación de los trabajadores y empresarios.

Vocales: Tres vocales por cada una de las partes, elegidos de entre los que han tomado parte en las negociaciones del presente Convenio.

Asesores: Uno por cada una de las partes.

Secretario: Lo será el más joven de los comisionados.

La comisión paritaria se reunirá como mínimo una vez cada dos meses, sin perjuicio de que puedan celebrarse cuantas reuniones sean necesarias a instancia de cualquiera de las partes negociadoras para tratar asuntos de urgencia. En este último caso será necesaria la previa convocatoria con una antelación mínima de cinco días naturales.

La comisión paritaria asumirá la competencia de proceder al visado de los finiquitos, que se extenderán en el modelo oficial expedido por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Lleida, que se encargará de llevar el adecuado control de los que haga entrega a cada empresario, dejando constancia fehaciente de la fecha de entrega para su cumplimentado, que necesariamente deberá coincidir con la de la expedición. La vigencia y validez del recibo de finiquito se extenderá como máximo a los quince días naturales siguientes a la fecha de su entrega por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Lleida.

Art. 5. Incrementos económicos. Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, se aplicará con efectos del 1 de enero, un 1,5 % de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, pluses salariales y extrasalariales, dietas y kilometraje.

Durante los años 2010 y 2011 las empresas abonaran a sus trabajadores la cantidad de 7,00 euros mensuales, a excepción del mes de vacaciones. La referida cantidad, que no sufrirá incremento alguno, se abonará conjuntamente con los pluses extrasalariales.

Será la Comisión paritaria del presente convenio la encargada de distribuir la cantidad descrita en el párrafo precedente entre los pluses extrasalariales.

Art. 6. Cláusula de garantía. En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de 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 efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto %to, a efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente. Dicha revisión salarial tendrá carácter retroactivo a 1 de enero, afectando a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, pluses salariales y extrasalariales, con excepción de los 7,00 euros lineales mensuales, a que se refiere el artículo 5 del presente convenio.

Art. 7. Jornada Laboral. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales con un máximo total de 1746 horas de trabajo efectivo para los años 2007 y 2008, y un total de 1738 horas de trabajo efectivo para los años 2009, 2010 y 2011.

Individualmente cada empresa con sus trabajadores podrá pactar el realizar las cuarenta horas semanales en los cinco días anteriores al sábado.

En los días Jueves Santo, 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será festiva.

La Comisión Paritaria de este Convenio procederá durante el año 2008 a la confección de un calendario laboral, siendo de aplicación en todas las empresas del sector, con las siguientes excepciones:

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

Art. 8. Horas extraordinarias. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

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

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

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

No obstante, en los supuestos en que un trabajador, en el momento de rescindirle su contrato o relación laboral, tuviera a su cuenta y favor horas estructurales de urgencia pendientes de ser compensadas en tiempo libre, podrá recibirlas en metálico, valorando dichas horas al precio normal, más un incremento del 75%.

Art. 9. Dietas por desplazamientos, kilometraje. Se establece la dieta completa en 33,00 euros diarios, y la media 10,00 euros.

Cuando a petición de la empresa y por libre aceptación del trabajador, éste realice desplazamientos en servicio de aquélla, con vehículo de la propiedad del trabajador, percibirá la cantidad de 0,30 euros, por kilómetro recorrido y justificado, a partir de los 2 kilómetros del casco urbano.

Art. 10. Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. Su importe se detalla en la tabla salarial de este Convenio en la columna de paga extraordinaria de verano y en la columna de paga extraordinaria de Navidad.

Art. 11. Prestaciones por incapacidad temporal. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal debida a enfermedad común y profesional o accidente laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 % del salario base diario y plus de convenio o sueldo mensual fijados en este Convenio, mientras dure la aludida incapacidad en régimen de hospitalización, y hasta que la Administración se haga cargo de la totalidad del sueldo del productor en la situación de baja. En los supuestos de incapacidad temporal, el trabajador deberá permanecer en su domicilio, salvo que por las características de la incapacidad permita el facultativo médico la salida del mismo.

Art. 12. Licencias. En materia de licencias se estará íntegramente a lo regulado en el artículo 70 del Convenio General del Sector de la Construcción publicado en el BOE núm. 197 de 17 de agosto de 2007, y a las disposiciones contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores sobre la materia.

Art. 13. Vacaciones. Se establecen treinta días naturales de vacaciones, de las cuales veintiún días tendrán que ser laborables, o en la proporción correspondiente, si no se ha llegado a un mínimo de 12 meses de antigüedad. Su retribución queda fijada en la tabla salarial anexa del presente Convenio en la columna de paga de vacaciones.

Art. 14. Ropa de trabajo. Las empresas suministrarán a sus trabajadores dos monos todos los años, o bien, un mono para la temporada de invierno y un pantalón y una chaquetilla para la temporada de verano.

Asimismo cuando en atención a las condiciones climatológicas el servicio de prevención de la empresa, la empresa, el comité de seguridad o los delegados de prevención establezcan la necesaria utilización de una prenda de abrigo, para el desarrollo de la actividad laboral, la empresa se la facilitará a los trabajadores afectados, y tendrá una duración mínima de doce meses.

En el supuesto de baja del trabajador, 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.

La limpieza y conservación en buen estado de uso y presentación de la ropa de trabajo y abrigo será a cargo del trabajador.

Art. 15. Desgaste de herramientas. La empresa vendrá obligada a suministrar las herramientas de trabajo mediante recibo justificativo a todos los trabajadores que las necesiten, respondiendo éstos de su uso normal y mantenimiento; en caso de no ser suministradas las mismas, la empresa abonará un plus de 0,41 euros, por día trabajado.

Art. 16. Plus convenio. Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada en la cantidad que se establece en la tabla salarial anexa del convenio, en la columna de plus convenio.

Art. 17. Plus de nocturnidad. El personal que trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

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

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

Art. 18. Altas de la empresa. A solicitud del trabajador interesado, las empresas vendrán obligadas a entregar una fotocopia del parte de alta en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social, formalizado en el modelo oficial, en el plazo máximo de diez días a contar desde el comienzo de la prestación de los servicios de la empresa.

Art. 19. Finiquitos. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo a que se alude en el último párrafo del artículo 5 de este Convenio. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso, cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido, en los términos indicados en el artículo 5 de este Convenio.

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

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

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

Art. 20. Puntualidad. Respecto al horario de trabajo por parte de los trabajadores, la puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los operarios afectados por este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada, en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el centro de trabajo antes de la hora de terminación.

Art. 21. Empresas subcontratistas. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 33 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este convenio.

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

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

Art. 22. Cláusulas de repercusión en precios. La aplicación de las mejoras económicas del Convenio tendrán repercusión en los precios, incluso entre las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costes salariales

que este Convenio determine.

Art. 23. Derecho supletorio. En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Convenio General del Sector de la Construcción publicado el día 17 de agosto de 2007 y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Art. 24. Delegados sindicales, delegados de personal y comité de empresa. A los delegados sindicales, los delegados de personal y los miembros del comité de empresa, elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, le serán reconocidas las siguientes funciones:

- o a) Supervisar la aplicación del vigente Convenio Colectivo.
- o b) Supervisar y proponer medidas relacionadas con la Seguridad e Higiene en el trabajo.
- o c) Informar y representar a los trabajadores de la empresa.
- o d) Podrá reunir al personal fuera de las horas de trabajo, y previo comunicado a la empresa con antelación de 24 horas, cuando sea necesario para informarles de cuestiones laborales de interés general.

Los delegados sindicales, los delegados de personal y los miembros del comité de empresa gozarán de los derechos que para tales cargas disponen las vigentes disposiciones legales.

En las empresas con más de seis trabajadores que no cuenten con delegado sindical, delegado de personal ni comité de empresa los sindicatos firmantes del Convenio podrán asumir las competencias establecidas en este artículo.

Art. 25. Contratación. En materia de contratación se estará a lo regulado en los artículos 14.4, 18, 19, 20 y 21 del Convenio General del Sector de la Construcción, y a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, disposiciones complementarias, en el Convenio General, y en el presente convenio provincial.

- o A) Contrato fijo de plantilla.

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

- o B) Contrato fijo de obra.

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

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

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá

prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo II del CGSC, y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

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

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

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

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

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 de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 %, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

o C) Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiación del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 % calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se

considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

o D) Contratos para la formación

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

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

Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción.

o c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de 24 años.

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

o e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

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

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia



del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterior 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 necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

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

o i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de las tablas de este convenio colectivo y referido al Nivel IX que establece el CGSC, y a una jornada del 100 % de trabajo efectivo.

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

Año	%
1º	60
2º	70
3º	85

Colectivos de la letra d) de este artículo:

Año	%
1º	95
2º	100

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

o j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su

caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

o k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a 6 meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contratado haya estado suspendido por esta causa.

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

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

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 conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Art. 26. Preaviso del cese voluntario. El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo a la misma con la siguiente antelación:

Un mes: Personal titulado superior, Personal titulado grado medio, Ayudante de obra (no titulado), Jefe Administrativo de 1ª, Jefe Administrativo de 2ª, Encargado general, Encargado de fábrica o de taller, Delineante superior, Delineante de primera, delineante de segunda, Práctico topográfico, oficial de primera administrativo, oficial de segunda administrativo, encargado y capataz.

15 días naturales: auxiliar administrativo, telefonista, conserje, enfermero, cobrador, guarda jurado, peón, peón especialista, oficial de primera y oficial de segunda, vigilante y personal de limpieza.

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

El mismo período de preaviso deberá cumplir el empresario que cese voluntariamente a un trabajador, salvo que opte por sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos. El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

Art. 27. Jubilación. Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

o a) Jubilación forzosa: como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

o b) Jubilación anticipada: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 28. Cuotas sindicales. A solicitud escrita y voluntaria de cada trabajador, la empresa le retendrá la cuota sindical que abonará a la Central donde esté afiliado en la forma que convenga con la misma.

La duración de esta retención lo será hasta que el trabajador no solicite su cancelación.

Art. 29. Plus extrasalarial de transporte. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará, por día efectivo de trabajo, al trabajador según se determina en la tabla salarial anexa en la columna plus transporte.

Art. 30. Acumulación de horas sindicales. En las empresas de más de cuarenta trabajadores podrán ser acumuladas en uno o en varios delegados y por un total bimensual.

Art. 31. Recuperación de horas no trabajadas. El 70 % de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborales siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

Tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- o a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- o b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- o c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- o d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido al respecto para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.

En estos supuestos, los plazos establecidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se reducirán a la mitad, en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria.

Los días que por inclemencias del tiempo existan actividades en las que no pueda trabajarse a juicio del jefe de obra y éste disponga la marcha del personal, se abonará media jornada a salario base convenio y medio plus de convenio.

En este supuesto los trabajadores deberán presentarse al trabajo al inicio de la jornada laboral.

Los trabajadores tendrán en este caso la obligación de realizar trabajos distintos a su categoría, especialidad y centro de trabajo, cuando así lo disponga el jefe de obra, con objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse según las inclemencias del tiempo.

En el caso de que se suspendan los trabajos al inicio de la tarde, se tendrá también que abonar a

media jornada de la tarde.

Cuando la empresa avise con la suficiente antelación a la hora del inicio, de la suspensión de los trabajos por inclemencias del tiempo, no surtirán efecto los abonos que se establecen en este artículo. La suficiencia de la antelación se entenderá a partir de dos horas antes del inicio del trabajo.

Art. 32. Las ausencias del trabajador justificadas como visitas médicas, con parte médico a entregar a la empresa, serán satisfechas como tiempo de trabajo.

Art. 33. Indemnizaciones. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio: en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año	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:

Año	Indemnización (euros)
2007	25.000
2008	25.000
2009	26.000
2010	27.000
2011	28.000

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a partir de la publicación del presente convenio.

Art. 34. Formación. Las empresas abonarán a su cargo el 50% del tiempo dedicado a la formación siempre que se realice la misma en horas laborables y por cursos realizados por la Fundación Laboral de la Construcción. Solamente se pueden acoger a esta bonificación las empresas de más de 30 trabajadores y no podrá nunca afectar a más del 10 % de la plantilla en un mismo año. Será necesario acuerdo previo entre empresa y trabajadores en función de criterios organizativos y de producción, se justificará la asistencia.

Art. 35. Cláusula de aplicación del régimen salarial (descuelgue). El régimen salarial del presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y

durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas empresas cuya situación económica se encuentre en alguno de los supuestos que más abajo se indica, podrán suspender la aplicación del régimen salarial del convenio, siempre que se de una de las siguientes circunstancias:

- o a) Que los últimos ejercicios económicos depositados en el Registro Mercantil presenten pérdidas.
- o b) Que esté afectada por algún procedimiento concursal, suspensión de pagos o quiebra.

Para su aplicación será preciso que la empresa, primero lo comunique a la Comisión Paritaria, por escrito y ésta resolverá en el plazo de siete días, comunicando su resolución a la empresa, a los Delegados de Personal, o en su defecto a los trabajadores. 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, en su defecto, a los trabajadores, la documentación que acredite la existencia del supuesto invocado para la suspensión y la propuesta del régimen salarial específico.

En el plazo de 7 días hábiles contados desde el siguiente al de la comunicación escrita de la suspensión del régimen salarial por parte de la Comisión Paritaria, los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los trabajadores, deberán manifestar su negativa o la aceptación de las causas aludidas y el régimen salarial propuesto.

En caso de no existir representantes de los trabajadores en la empresa o no haber aceptado los trabajadores la propuesta de la empresa, la determinación del régimen salarial aplicable, las partes la someterán al arbitraje del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

En cualquier caso, el acuerdo que alcancen las partes o la resolución que se dicte determinará la duración de la suspensión, sin cuyo requisito concluirá necesariamente el 31 de diciembre del año en que se haya producido.

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 que hayan tendido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello sigilo profesional.

## **Disposiciones Adicionales**

Primera. Aplicación progresiva de la remuneración mínima bruta anual establecida en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

La tabla retributiva, y sucesivas, que se incorporen al presente convenio ha sido y serán confeccionadas dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46 y la Disposición Transitoria Tercera del IV CGSC.

Segunda. La tabla anual de retribuciones que se incorpora como anexo a este convenio, formará parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar a cada actividad, así como las tablas de rendimiento y su normativa y metodología que puedan aprobarse en razón al Convenio General del Sector de la Construcción publicado el día 17 de Agosto de 2007.

Tercera. El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones del mismo, siempre cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores, en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones especiales de aquel

salario mínimo interprofesional.

Cuarta. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologará alguno de los pactos, el presente convenio quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Quinta. El personal que haya cesado de prestar servicios después del 1 de Enero de 2.007, tendrá derecho a percibir el incremento del aumento salarial de este Convenio de dicha fecha hasta el día del cese, aunque haya cobrado la liquidación, si en la misma no se tuvo en consideración dicho incremento.

Sexta. Sin perjuicio de las competencias de la FLC, se reconoce al Instituto Gaudí de la Construcción, como escuela de formación preferente en el ámbito territorial del Convenio, con vocación paritaria.

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

Octava. Para lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Tablas salariales

Vigencia del día 1 de Enero de 2007 al día 31 de Diciembre de 2007.

CPM=categorías profesionales mensuales; SBM=salario base mensual; SBA=salario base anual, PC=plus convenio; PCA=plus convenio anual; PT=plus transporte; PTA=plus transporte anual; PEV=paga extraordinaria verano; PEN=paga extraordinaria Navidad; PV=paga vacaciones; TRA=Total retribución anual

CPM	SBM	SBA	PC	PCA	PT	PTA	PEV	PEN	PV	TRA
Personal titulado superior	1.419,39	15.613,28	1,80	392,85	4,61	1.006,14	1.872,90	1.872,90	1.872,90	22.630,97
Personal titulado grado medio	1.279,97	14.079,67	1,80	392,85	4,61	1.006,14	1.686,94	1.686,94	1.686,94	20.539,48
Delineante superior	1.218,10	13.399,10	1,80	392,85	4,61	1.006,14	1.604,33	1.604,33	1.604,33	19.611,08
Jefe	1.025,41	11.279,5	1,80	392,85	4,61	1.006,14	1.347,21	1.347,21	1.347,21	16.720,1



Delineante de 2ª	795,45	8.749,95	1,80	392,85	4,61	1.006,14	945,90	945,90	945,90	12.986,64
Aux. adm.	742,35	8.165,85	1,80	392,85	4,61	1.006,14	847,89	847,89	847,89	12.108,51
Telefonista	742,35	8.165,85	1,80	392,85	4,61	1.006,14	847,89	847,89	847,89	12.108,51

CPD=categorías profesionales diarias; SBD=salario base diario; SBA=salario base anual, PC=plus convenio; PCA=plus convenio anual; PT=plus transporte; PTA=plus transporte anual; PEV=paga extraordinaria verano; PEN=paga extraordinaria Navidad; PV=paga vacaciones; TRA=Total retribución anual

CPD	SBD	SBA	PC	PCA	PT	PTA	PEV	PEN	PV	TRA
Encargado	30,17	10.106,95	9,26	2.021,00	4,61	1.006,14	1.363,89	1.363,89	1.363,89	17.225,76
Capataz	28,77	9.637,95	9,26	2.021,00	4,61	1.006,14	1.305,44	1.305,44	1.305,44	16.581,41
Oficial de 1ª	25,99	8.706,65	9,26	2.021,00	4,61	1.006,14	1.211,99	1.211,99	1.211,99	15.369,76
Oficial de 2ª	23,66	7.926,10	9,25	2.018,82	4,61	1.006,14	1.127,19	1.127,19	1.127,19	14.332,63
Peón especialista	21,84	7.316,40	9,26	2.021,00	4,61	1.006,14	1.037,86	1.037,86	1.037,86	13.457,12
Vigilante	21,92	7.343,20	9,26	2.021,00	4,61	1.006,14	1.008,31	1.008,31	1.008,31	13.395,27
Peón	21,34	7.148,90	9,26	2.021,00	4,61	1.006,14	1.013,91	1.013,91	1.013,91	13.217,77
Personal de limpieza	21,31	7.138,85	9,26	2.021,00	4,61	1.006,14	1.008,31	1.008,31	1.008,31	13.190,92

A los trabajadores a quienes normativamente les correspondiera a fecha de 21 de Noviembre de 1.996, y para las categorías que se indican, la percepción de las cantidades fijas que se señalan a continuación, se les adicionará las mismas, manteniéndose invariables indefinidamente en el tiempo desde su consolidación, a las pagas extraordinarias que se les satisfagan conforme a la ley.

Categorías	Bienio (euros)	Quinquenio (euros)



Peón	12,97	18,25
Peón especialista	13,40	18,66
Oficial de 2ª	15,21	20,87
Oficial de 1ª	16,43	22,92
Encargado	19,05	26,56
Capataz	18,25	25,12
Vigilante, personal limpieza	12,97	18,25