



CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL
CONSTRUCCIÓ I OBRES PÚBLIQUES DE LA
PROVÍNCIA DE GIRONA

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació.- Aquest conveni afecta totes les empreses i les persones que treballen en el sector de la construcció i obres públiques que despleguen les seves activitats industrials i laborals dins l'àmbit de la província de Girona, i que s'inclouen en el Conveni General del Sector de la Construcció (CGSC)(Annex I).

Article 2. Vigència.- Aquest conveni entra en vigor el dia de la signatura. El conveni té una vigència fins el 31 de maig del 2021 i es prorrogarà per anys naturals.

D'acord amb el que estableix l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors aquest conveni continuarà regint fins que sigui substituït per un altre.

Dos mesos abans de la finalització de la vigència d'aquest conveni o de les seves pròrrogues, i en qualsevol moment, una de les parts podrà denunciar aquest conveni instant la nova negociació.

Article 3. Compensació i absorció.- Les retribucions establertes per a aquest conveni compensen i absorbeixen totes les retribucions vigents en el moment de l'entrada en vigor, independentment de la naturalesa o l'origen que tinguin.

Els augments de retribucions que hi pugui haver en el futur per disposicions legals d'aplicació general, només poden afectar les condicions pactades per aquest conveni si, un cop considerades les noves retribucions en còmput anual, ultrapassen les ara pactades. En cas de pacte específic per a algun treballador determinat que estableixi unes condicions laborals millors pel que fa a més quantitat o menys de feina mitjana amb relació a la producció normal, cal conservar aquestes condicions com a garantia mínima personal.

Article 4. Festes.- En aquest conveni es respectaran les festes oficials publicades per la Generalitat de Catalunya, afegint dos festius locals, la Festa Patronal i els dies 24 i 31 de desembre.

La comissió paritària del conveni procedirà cada any a la confecció del calendari laboral, que serà d'aplicació a totes les empreses del sector de la província de Girona, excepte en aquelles que pactin un calendari laboral diferent amb els representants dels treballadors, o en el seu defecte, amb els treballadors.

C A P Í T O L II

MILLORES I REMUNERACIONS

Article 5. Roba de feina.-

L'empresa ve obligada a lliurar als treballadors la roba de feina necessària per realitzar l'activitat, que consistirà en el lliurament de 2 peces de cos i 1 samarreta, que s'anirà renovant en funció de les necessitats de la feina i la climatologia del moment, així com tots aquells elements de protecció (EPIS) convenients.

La roba lliurada al treballador que, per quina fos la circumstància, estigués menys de tres mesos a l'empresa, ha de ser retornada a aquesta o bé es podrà abonar íntegrament.

Article 6. Inclemències del temps.- Els representants dels treballadors, els delegats de personal, els recursos preventius, etc., juntament amb els caps d'obra, decidiran quines activitats en l'obra es podran portar a terme d'acord amb la climatologia. Així, també, decidiran l'horari a aplicar atenent els accidents atmosfèrics o inclemències del temps.

Com a conseqüència de modificació de jornada que tinguin l'origen en les inclemències meteorològiques, es procedirà a la recuperació de jornada d'acord amb l'article 70 del CGSC, en el bé entès que, quan a conseqüència de la climatologia resulti inviable donar ocupació en altres obres, encara que siguin diferents centres de treball de la pròpia empresa, i únicament durant 5 dies a l'any

Article 7. Llicències i permisos.- S'estarà al que preveu l'article 37 de L'Estatut dels Treballadors, a l'article 73 del CGSC i a la llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de homes i dones.

Com a millora dels articles assenyalats, l'accident greu, la malaltia greu, l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari i la mort de parents de 1r grau per consanguinitat o afinitat, la llicència serà de 5 dies. Aquestes llicències corresponen al treballador sempre que al·legui necessitats d'assistència familiar i acrediti aquests fets que la motiven. Aquests drets s'estendran a les parelles de fet.

En el supòsit de permís per malaltia greu o hospitalització de familiars, el treballador podrà distribuir els dies a que tingui dret mentre duri el supòsit de fet.

En cas d'esdevenir un infortuni familiar de caràcter greu, es concedeix al treballador que el sol·liciti i l'acrediti, un permís no retribuït pel temps necessari prudencial per a aquestes atencions. Aquest esdeveniment s'ha d'acreditar degudament.

Article 8. Meritacions no salarials.- Es consideren meritacions no salarials les quantitats pagades per l'empresa en concepte de plus de transport, plus de distància i plus de desgast d'eines.

Per als conceptes de plus de transport i plus de distància, es fixen les quantitats que estableix la taula II per a cada categoria. Aquestes quantitats s'han de percebre únicament per dia treballat. El plus de desgast d'eines el percep tot el personal d'obra acord amb la quantia assenyalada a la taula corresponent.

S'acorda l'estipulació de plusos de distància i de transport de manera generalitzada per a tots els treballadors, independentment de la concurrència de les condicions reglamentàries que donen dret a aquesta meritació, per tal de compensar, de manera general, les despeses i el temps de desplaçament que els treballadors inverteixen per acudir als llocs de treball i també per tal d'evitar la variabilitat constant d'aquest concepte pel que fa a la variabilitat també constant del lloc de treball característica d'aquest sector. Conseqüentment, totes dues parts ratifiquen el caràcter compensatori i no salarial d'aquest concepte.

La cotització d'aquests conceptes es realitzarà d'acord amb la regulació vigent en el moment.

Article 9. Hores extraordinàries.- Pel que fa a les hores extraordinàries, cal atènyer-se a la normativa vigent. Tenen caràcter d'hores extraordinàries les que ultrapassin les ordinàries en el còmput setmanal , amb excepció del que disposi l'article 12 d'aquest conveni.

Les parts signants del conveni, donant compliment a allò que diu l'article 64 del vigent CGSC, pacten l'import, per a cada una de les categories i nivell, del preu de l'hora extraordinària per la vigència d'aquest conveni.

Les hores extraordinàries realitzades de dilluns a divendres es retribuiran a preu d'hora ordinària. Les hores extraordinàries realitzades en dissabtes, diumenges, festius o en horari nocturn, es retribuiran a preu d'hora ordinària incrementat en un 20%. En cas de compensació d'hores extraordinàries realitzades en dissabtes, diumenges, festius o en horari nocturn, es compensarà a raó de 1,20 hores de descans per cada hora treballada.

S'adjunten els imports a la Taula VI de les Taules salarials adjuntes.

Article 10. Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal.- El treballador tindrà dret exclusivament a dues gratificacions extraordinàries a l'any, que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre, abans del dies 30 i 20 de cada un d'ells, respectivament.

Es detallen a la taula IV els valors de categories setmanals i mensuals de les gratificacions que han estat adaptades al que disposa el Conveni General del Sector de la Construcció. Aquestes pagues extraordinàries no es meriten mentre duri qualsevol de les causes de suspensió del contracte de treball previstes a l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors.

Les pagues extraordinàries es meriten per dies naturals en la següent forma:

- a) Paga de juny: de l'1 de gener al 30 de juny.
- b) Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Article 11.- Prohibició del prorrateig i proporcionalitat en el devengament de les pagues extraordinàries. D'acord amb l'article 57 del CGSC queda prohibit el prorrateig de pagues , així com el de la indemnització per fi de contracte.

Article 12.- Jornada laboral.- La jornada laboral és de quaranta hores setmanals. I es realitzaran habitualment de dilluns a divendres. Les empreses i treballadors o en el seu cas els delegats i comitès d'empresa, podran pactar que la jornada es reparteixi en 4 hores el dissabte, en aquests supòsits els treballadors percebran un plus especial de dissabtes (Taula II, B), a més de les meritacions no salarials de plus de transport, plus distància i plus eines. En la realització de treballs subterranis s'estarà al que preveu article 71 del CGSC relatiu a jornades especials.

Es fixa un còmput anual màxim d'hores de 1.736 tant per al 2019 i 2020.

De comú acord, empresa i treballadors podran efectuar la regularització de la millor manera que els convingui.

Quant a la jornada laboral s'adopta l'acord que, amb independència de les 40 hores setmanals, es pugui regular la jornada mitjançant de disminució d'una hora diària durant els mesos de novembre, gener i febrer que s'han de recuperar de conformitat amb allò que acordin empresa i representant dels treballadors on n'hi hagi, o amb els treballadors on no n'hi hagués.

De no arribar a l'acord, s'ha de respectar el que disposi la Comissió Paritària.

Article 13. Vacances.- D'acord amb l'article 72 de CGSC les persones vinculades a aquest conveni tenen dret a trenta dies de vacances l'any, que han de gaudir de conformitat amb els requisits mínims i els criteris establerts per l'Estatut dels Treballadors vigent sobre períodes no interromputs. Cal establir el període de vacances de mutu acord entre les empreses i els representants dels treballadors, o amb els treballadors on no n'hi hagués; en cas de desacord ha de ser la Comissió Paritària la que ha de decidir la qüestió.

En el supòsit que la Comissió Paritària no resolgui satisfactòriament el conflicte, s'ha de respectar el que disposi la jurisdicció competent.

El calendari per realitzar les vacances s'ha de presentar als treballadors amb un termini mínim de 2 mesos d'antelació.

Pel que fa a l'import i la quantia d'aquestes vacances, cal atènyer-se al que estableixen les taules annexes al present conveni.

Les vacances s'han de gaudir dins l'any natural. Excepcionalment els treballadors que s'hagin incorporat el segon semestre podran acumular-les durant els 8 primers mesos de l'any següent. Això sense perjudici del que estableix l'article 72 del CGSC i l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors en cas d'incapacitat temporal.

Article 14. Malaltia.- El treballador que pateixi una malaltia de durada superior a 30 dies percebrà una indemnització a partir del dia 31 , consistent en el 25 % de la base de cotització. Aquest complement indemnitzatori tindrà una durada màxima de 8 mesos.

En el supòsits d'incapacitat temporal a conseqüència d'un accident laboral, excloent-hi expressament els ocorreguts *in itinere* i des del primer dia fins als nou mesos com a màxim, el treballador percebrà una indemnització consistent en el 25 % de la base de cotització.

L'empresa pot comprovar a cada moment, per ella mateixa o pel facultatiu designat a aquest efecte, el curs i la realitat de la malaltia.

Aquest complement es deixa de pagar en el supòsit que el treballador sigui baixa a l'empresa i passi a dependre de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, pel que fa a la indemnització econòmica.

En cas d'hospitalització de durada superior a tres dies, el complement d'indemnització comença a regir a comptar des del primer dia d'hospitalització i mentre duri la causa que la va generar; el màxim és de nou mesos

CAPÍTOL III

Article 15. Salaris.- S'estableix un salari base de conveni, com també un plus de conveni, que s'ha de satisfer per dia realment treballat (Aquest plus es percebrà únicament de dilluns a divendres , per l'empresa a on es pacti treballar 4 hores el dissabte existeix, a més, el plus previst a la Taula II , B de les taules salarials adjuntes com annex II).

El plus roba el percep tot el personal dels nivells de retribució mensual en la quantia assenyalada a les taules salarials.

L'import per jornada laboral, o per mes, si el personal té aquesta forma de retribució, és el que figura a la Taula II, A) i B), de les taules salarials adjuntes com annex II.

Article 16. Antiguitat.- Es remeten a l'Acord Sectorial de la Construcció (BOE del 21-11-96), reflectit en l'article núm. 54 del Conveni General del Sector.

CAPÍTOL IV

FORMALITATS DE DOCUMENTACIÓ I EXERCICI DE DRETS SINDICALS

Article 17. Preavis de cessament per al treballador.- El treballador que cessi voluntàriament de la feina ho ha de comunicar a l'empresa amb el temps següent : tècnics titulars, tres mesos; empleats, un mes; personal obrer, una setmana; aprenents, una setmana.

La no observança d'aquest preavis determina el descompte pel que fa a la liquidació de la remuneració corresponent als dies que ha deixat de fer el preavis, d'acord amb el que s'escaigui en les diferents categories professionals.

Article 18. Saldo i quitança.- El rebut de quitança de la relació laboral entre l'empresa i el treballador ha de ser conforme al model que figura com a annex d'aquest conveni. La Unió d'Empresaris de la Construcció n'ha d'editar exemplars i proveir-ne les empreses que el sol·licitin, de conformitat amb les disposicions d'aquest article.

Qualsevol comunicació de cessament o de preavis s'ha d'acompanyar amb una proposta de quitança al model esmentat.

El rebut de quitança, que només pot tenir efectes si l'ha expedit la Unió d'Empresaris de la Construcció, té validesa en el termini dels quinze dies naturals següents a la data d'expedició.

Un cop signat pel treballador, el rebut de quitança té l'efecte alliberador que li és propi.

En el supòsit d'extinció de contracte per voluntat del treballador, no són aplicables els paràgrafs segon i tercer d'aquest article.

El treballador pot ser assistit per un representant dels treballadors en l'acte de la signatura del rebut de quitança.

Pel que fa als rebuts de quitança emesos, cal portar un llibre registre que ha de romandre a la disposició de la Comissió paritària.

Article 19. Comitè d'empresa.- Les empreses que tenen constituït Comitè d'empresa han de posar a la seva disposició un local apte per dur-hi a terme reunions sindicals d'acord amb la normativa vigent. Aquest local pot tenir domicili social a la empresa o en algun dels seus centres laborals. Les reunions s'han de dur a terme de conformitat amb els requisits de les disposicions vigents, amb el preavis corresponent a l'empresa i sempre que el seu Comitè es faci responsable del bon ús i de la conservació del local, com també del bon ordre de la reunió.

L'empresa ha de disposar, per a tot centre principal laboral, d'un tauler d'anuncis a disposició dels representants sindicals que se n'han de fer responsables.

Els treballadors en situació d'excedència per causes sindicals, un cop transcorregut el temps d'excedència, tenen dret a sol·licitar el reingrés a l'empresa; se'ls ha de concedir en un termini no superior a tres mesos.

Article 20.- Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa disposen d'un crèdit d'hores mensuals per a l'exercici de les seves funcions de representació, que comporta un increment de cinc hores per a cadascun dels grups previstos per l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, fins a la quantitat màxima de quaranta hores. Així doncs, s'estableix per a les empreses de fins a cent treballadors la quantitat de vint hores; per a les de cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint-i-cinc hores; per a les de dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta-cinc hores; finalment, per a les de cinc-cents un en endavant, quaranta hores. Els representants dels treballadors pertanyents a empreses de més de trenta-cinc treballadors podran acumular bimensualment les hores per a l'exercici de les seves funcions de representació.

Les empreses, a més, han de concedir a aquests delegats de personal i als membres del Comitè d'empresa, amb vista a l'assistència a cursos de formació sindical i amb la sol·licitud prèvia de la Central Sindical, unes altres vint-i-cinc hores mensuals sense retribució, amb la possibilitat d'acumular-les semestralment un sol cop, sempre que les empreses siguin compensades prèviament per la Central Sindical corresponent amb els costos de la Seguretat Social.

Els treballadors, per mitjà dels seus representants, poden convocar assemblees dins l'horari de feina de l'empresa. Per a aquest concepte, tenen un crèdit de cinc hores l'any.

Les assemblees han de ser convocades pels representants dels treballadors amb un temps mínim de quaranta-vuit hores.

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa, amb l'acord previ amb la direcció d'aquesta empresa, poden acumular el crèdit d'hores previst per aquest article per a l'exercici de les seves funcions de representació en un sol representant, sempre que no ultrapassi el màxim de 60 hores mensuals.

CAPÍTOL V

DIETES I INDEMNITZACIONS

Article 21. Dietes i locomoció.- Per a la regulació de les dietes cal atènyer-se al que estableixen el capítol X del CGSC sobre desplaçaments i dietes del Conveni General del Sector de la Construcció. Des de la signatura del present conveni i fins el 31/5/2021, els imports de les dietes seran els següents :

- 65,00 € (seixanta-cinc euros) la dieta completa
- 12,50 € (dotze euros amb cinquanta) la mitja dieta.

Els preus fixats per les dietes són estimatius, en qualsevol cas l'empresa o bé abonarà als treballadors les quanties suportades, o bé directament es farà càrrec de pagar restaurants o allotjaments.

Donat que el centre de treball en el sector no sol ser fix i que es produeixen situacions de mitja dieta de manera habitual, afegint l'agreujant que no sempre és possible disposar d'un establiment proper que garanteixi un menú saludable i ajustat en el preu, es recomana que els treballadors acudeixin a la feina proveïts de la manutenció escaient.

El dret a percebre la mitja dieta es produeix tant si el treballador porta o no document justificatiu de la despesa.

En el supòsit que el treballador faci desplaçaments indemnitzables legalment i que, autoritzat expressament per escrit per l'empresa per desplaçar-se a la feina en cotxe propi, faci efectiva aquesta autorització, té dret a la indemnització de 0.23 € (vint-i-tres cèntim d'euro) per quilòmetre durant tota la vigència del conveni.

La situació del personal desplaçat , respecte les condicions del centre d'arribada o destí, ve regulada al CGSC; no obstant això, en l'àmbit geogràfic d'aquest conveni, el personal desplaçat únicament, sense percebre sou, destinarà 45 minuts d'anada i 45 minuts de tornada. El temps que excedeixi de l'indicat s'abonarà com si de treball efectiu es tractés.

En el supòsit que l'empresa habiliti un vehicle per desplaçar el personal, el conductor percebrà el sou com si de treball efectiu es tractés, mentre duri el viatge.

Article 22. Indemnitzacions.- S'estableixen les següents indemnitzacions per a tots els treballadors afectats per aquest conveni:

- a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'import d'una mensualitat de tots els conceptes de les taules del conveni vigent en cada moment.
- b) En cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, derivada d'accident de treball o de malaltia professional: 47.000 €
- c) En cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional : 28.000 €

Excepte designació expressa dels beneficiaris per l'assegurat, la indemnització es farà efectiva al treballador accidentat o, en el cas de mort, als hereus legals del treballador.

Les indemnitzacions previstes en els apartats b) i c) d'aquest article seran considerades a compte de qualsevulles altres quantitats que poguessin ésser reconegudes com a conseqüència de responsabilitats civils sempre que no derivin de condemnes penals exigides i imposades a l'empresari, havent-se de deduir d'aquestes en tot cas, donada la naturalesa civil que tenen reconeguda ambdues. Tampoc aquestes indemnitzacions podran servir com a base per a la imposició del recàrrec de prestacions per falta de mesures de seguretat i salut en el treball.

Indústria, Construcció i Agro
Catalunya

CAPÍTOL VI

Article 23.- Organització de la feina.Norma General.-

1- L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, que s'ha d'ajustar, a l'hora d'aplicar-la, a les normes i les orientacions establertes en el Conveni General del Sector de la Construcció.

2- El treballador que, com a conseqüència d'ordres donades des de la direcció de la feina, conduís un vehicle amb deficients condicions tècniques per circular, i fos sancionat , i a l'hora perjudicat en pèrdua de punts, que l'inhabilitéssin per a la conducció, serà recol·locat mantenint la categoria i salari en altres activitats de l'empresa, mentre li duri la suspensió.

Article 24. Quota sindical.- En cas que el treballador ho sol·liciti expressament i per escrit a l'empresa, cal retenir-li la quota sindical que el treballador li indiqui i ingressar-la al compte bancari de la plaça que li assenyali.

Article 25. Eleccions sindicals.- A l'efecte de donar compliment als requisits d'elegibilitat per cobrir els llocs de delegats de personal i de membres del Comitè d'empresa, es fixa el límit mínim de tres mesos d'antiguitat, d'acord amb el que estableix l'article 69 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit de venciment del contracte del delegat de personal o d'un membre del comitè d'empresa, cal prorrogar-li si per causa de necessitats de l'obra es prorroguen altres contractes de la mateixa categoria laboral i d'antiguitat igual o inferior.

Article 26. Jubilació anticipada.- S'estarà amb el que diu l'article 96 del CGSC, en la seva modificació publicada el febrer del 2019.

Article 27. Comissió de seguretat i salut.- Les parts que subscriuen aquest conveni decideixen de crear una comissió de seguretat i salut a la feina integrada per 8 membres : quatre designats per la UEC, i dos per cadascuna de les centrals sindicals majoritàries del present conveni.

La Comissió escollirà entre els seus membres un President i un Secretari que, obligatòriament correspondran a cadascuna de les parts representades paritàriament.

La Comissió es reunirà com a mínim trimestralment a partir de la data de la signatura del present conveni. Si el 50% d'una de les dues parts ho sol·licita, el President convocarà la reunió abans de 3 dies laborables. Els acords seran vàlids sempre que assisteixin al menys el 50% de les dues parts.

Les funcions de la Comissió de prevenció en l'àmbit territorial del conveni són :

- La interpretació del conveni en els temes que afecten la prevenció, la seguretat i la salut en el treball.
- El diagnòstic de la situació del sector, mitjançant l'estudi de les condicions de treball en relació a la normativa vigent de prevenció i seguretat en el sector de la construcció.
- El Pla de formació del sector.
- Elaboració de programes de seguiment i avaluació de l'aplicació dels acords sobre bones pràctiques preventives i subcontractació.
- L'arbitratge en relació a les qüestions que afecten la prevenció de riscos laborals que es formulen sobre el contingut del conveni, les normes derivades de la negociació col·lectiva i la legislació preventiva.
- Desenvolupament, seguiment i avaluació dels treballs que efectua la OPPC

La intervenció de la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals es produirà:

- A iniciativa de qualsevulla de les dues parts, sempre per majoria dels seus membres, que vulguin sotmetre qüestions relacionades amb la prevenció i la salut laboral a aquesta comissió mitjançant una comunicació escrita.
- En la resolució dels punts conflictius que puguin plantejar-se a iniciativa dels Comitès de Seguretat i salut en el treball, de comitès d'Empresa, delegats del personal, delegats sindicals o de prevenció.

Cadascuna de les parts integrants de la comissió està facultada per recollir la informació i l'assessorament que consideri necessari per valorar els assumptes a tractar i, si hi hagués acords després de deliberar tots els membres, emetran un dictamen vinculant per escrit sobre les mesures de prevenció de riscos laborals que s'haurien d'optar.

Els assessors de les respectives representacions podran assistir a les reunions de la comissió, amb dret de veu però no amb dret a vot.

En cas de desacord entre els membres de la comissió, s'emetrà un informe on es recullin tant els acords com les discrepàncies, i es comunicarà per escrit a l'empresari afectat i al representant dels treballadors, si n'hi ha, o sinó als treballadors. Les parts podran exercir les accions legals corresponents davant dels òrgans de conciliació existents o de caràcter administratiu i jurisdiccional.

Article 28. Contracte per a feina fixa a l'obra.- Les parts signants d'aquest conveni, tot i acollir-se al Conveni General del Sector de la Construcció, acorden el desenvolupament i la promoció del contracte envers el caràcter fix a l'obra d'acord amb els termes següents:

El contracte per a feina fixa a l'obra és el que té per finalitat la realització d'una obra o d'una feina determinada; aquest contracte s'ha de formalitzar sempre per escrit.

La durada del contracte i el cessament del treballador s'han d'atendir a algun d'aquests supòsits:

Primer.- Amb caràcter general, el contracte es fa per a una sola obra, independentment de la seva durada, i fineix en concloure les feines de l'ofici i de la categoria del treballador en aquesta obra.

El cessament dels treballadors ha de tenir lloc quan la realització gradual de les unitats corresponents de l'obra facin innecessari el nombre dels contractats per executar-la; aquest nombre s'ha de reduir d'acord amb la disminució real del volum d'obra realitzada.

El cessament dels treballadors "fixos d'obra" per causa del finiment de les feines del seu ofici i de la seva categoria s'ha de comunicar per escrit al treballador amb un temps de quinze dies naturals. L'empresari, però, pot substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos i calculada sobre els conceptes i quanties salarials de les taules d'aquest conveni; tot això, sens perjudici de la notificació escrita del cessament.

Aquesta indemnització s'ha d'incloure en el rebut de salaris relatiu en la liquidació corresponent al cessament.

Segon.- No obstant això, i amb l'acord previ de les parts, el personal fix d'obra pot prestar servei en una mateixa empresa i en diferents centres laborals d'una mateixa província durant el període màxim de tres anys consecutius, sense que això comporti la pèrdua d'aquesta condició, tot meritant els conceptes compensatoris que li escaiguin pels desplaçaments.

En aquest supòsit, l'empresa ha de comunicar per escrit el cessament al treballador abans que no fineixi el període màxim de tres anys fixat al paràgraf anterior. Un cop finit aquest període màxim de tres anys, si no hi ha hagut cap comunicació escrita del cessament, el treballador adquireix la condició de fix de plantilla. Pel que fa el preavís del cessament, cal atènyer-se al que s'ha pactat en el supòsit primer.

Tercer.- En cas de paralització temporal d'una obra per causa imprevisible per part de l'empresari principal i aliena a la seva voluntat, després que l'empresa ho hagi fet avinent a la representació dels treballadors del centre, o si no n'hi ha, a la Comissió Paritària Provincial, cal operar-ne el finiment i el cessament previstos pel supòsit primer. La representació dels treballadors del centre, si no n'hi ha, la Comissió Paritària ha de disposar, si s'escau, d'un termini màxim improrrogable d'una setmana a comptar a partir de la data de notificació per fer-ne la constatació. L'empresari també contreu l'obligació d'oferir novament una ocupació al treballador si les causes de paralització de l'obra han desaparegut. Aquesta obligació es considera extingida en el moment en què la paralització esdevé definitiva. Amb l'acord previ de les parts, el personal afectat per aquest finiment de l'obra es pot incloure en el que regula el supòsit segon.

Aquest supòsit no pot ser aplicable en el casos de paralització per conflicte laboral.

Pel que fa als supòsits primer, segon i tercer s'estableix una indemnització per cessament del 7 per 100 calculada sobre els conceptes i quanties salarials de les taules del conveni durant la vigència del contracte.

Amb vista al que preveu aquest article, la Unió d'Empresaris de la Construcció de Girona, ha d'editar els models de contracte de fix d'obra de conformitat amb el model inclòs com a annex d'aquest conveni; al seu torn, ha de proveir les empreses que ho sol·licitin dels exemplars segellats com cal per donar validesa a la forma.

Article 29. Altres modalitats de contractació

S'estarà al que estableix al capítol II del CGSC.

Article 30. Increment econòmic.-

L'increment econòmic es regirà segons el que disposi el CGSC.

Article 31. Aprenentatge dels oficis i formació continuada dels treballadors.-

Les parts mitjançant els procediments paritaris que els siguin convenients, podran sol·licitar les ajudes i subvencions necessàries per dur a terme les tasques formatives. A l'objectiu esmentat es crearà una comissió paritària patronal-sindicats per estudiar, avaluar i decidir a cada ocasió les necessitats de formació del sector.

Article 32. Llicències per a la formació.- Les empreses han de concedir llicències per a la formació als seus treballadors, d'acord amb les condicions següents:

- a). El 50 per 100 del temps dedicat a la formació ha de ser a càrrec de l'empresa.
- b). El màxim anual de temps que pot demanar un treballador durant l'horari laboral és de 40 hores.
- c). Les llicències s'han de concedir per als cursos que organitzi la Patronal i els Sindicats subvencionats per la Fundació Tripartita para la Formación y el Empleo i Fundació Laboral de la Construcció que requereixin la presència de l'alumne, el qual ha de justificar la seva assistència.
- d). En consideració al bon funcionament organitzatiu de les empreses, aquests cursos s'han d'iniciar a partir de les 17 hores.
- e). Els treballadors que puguin assistir a les accions formatives tractades en aquest article no han de superar, anualment, el 10 per 100 de les plantilles, ni pot assistir-hi més d'un treballador en cas que el centre de treball tingui menys de 10 treballadors.

S'ha de requerir l'acord negociat amb l'empresa en funció de criteris organitzatius i de producció.

Tot això sense perjudici del que s'estableix en l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 33 Intrusisme .- En els darrers anys i com a conseqüència de la crisi patida en general i especialment en el nostre sector, s'han generat conductes antisocials en els modus de contractació i gestió de la relació laboral que fan imprescindible una actuació encaminada a vetllar pel compliment d'aquest conveni per totes les persones ocupades en la construcció en la nostra demarcació.

Les parts negociants del conveni decideixen crear una comissió amb la finalitat única de vetllar per la dignitat del sector exigint quan calgui la intervenció de l'administració perquè aquest conveni sigui l'instrument d'imprescindible servei per les relacions laborals en el sector.

Article 34 Igualtat d'oportunitats.-

1.- Les parts signants del present conveni, conscients de la necessitat de seguir avançant en la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, i incidir en la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, així com en l'eliminació d'estereotips, fomentant l'igual valor de homes i dones en tots els àmbits, es comprometen a adoptar les mesures que s'estimin necessàries i acorden portar a terme diferents actuacions en base als següents principis :

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats en l'empresa en quan a l'accés a la feina, a la formació, a la promoció, a la protecció a la maternitat i en les condicions de treball.
- b) Prevenir, detectar i eradicar qualsevulla manifestació de discriminació manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d) Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

2.- El sector de la construcció i obres públiques, materialitzant el seu compromís i constant preocupació per la completa aplicació de les polítiques d'igualtat, considera que en el cas d'empreses de més de 50 treballadors les mesures d'igualtat hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat.

3.- Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnosi de situació, tendent a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raons de sexe. El diagnosi ha de contemplar contingut mínim de matèries, aquestes són: el procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, infrarepresentació femenina, retribucions, prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe i exercici corresponsable del drets de la vida personal, familiar i laboral.

4.- Els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació del objectius fixats.

5.- Els Plans d'Igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 35 Dret supletori.- Pel que fa a tot el que no disposa aquest conveni, cal atènr-se al vigent Conveni General del Sector de la Construcció, a l'Estatut dels Treballadors i a les disposicions complementàries aplicables.

Article 36 Comissió paritària d'interpretació i vigilància del Conveni.- Com a òrgan d'interpretació i vigilància del conveni, es crea una comissió paritària que té la composició i les competències que s'indiquen tot seguit. Són vocals d'aquesta comissió paritària quatre representants dels treballadors i quatre de les empreses que han format part de la negociació del conveni designats per les representacions respectives dels treballadors i dels empresaris. En cas que la qüestió afecti empreses o treballadors d'activitats no representades per la comissió cal incorporar-hi, amb les mateixes atribucions, un altre vocal dels treballadors i dels empresaris de l'activitat esmentada, que ha de ser designat de la mateixa manera que els anteriors.

Poden assistir a les reunions de la comissió, convocades trimestralment amb caràcter ordinari, els assessors de les representacions respectives, que hi tenen veu però no vot. A aquest efecte, han de ser citats a totes les reunions.

Els acords de la comissió requereixen, amb vista a la seva validesa, la conformitat de cinc vocals com a mínim.

La Comissió Negociadora encarrega formalment a la Comissió Paritària que expressament estudiï el redactat i el contingut d'aquest conveni a fi i efecte d'actualitzar-lo i poder presentar una proposta de text més d'acord amb la situació actual.

La Comissió Paritària s'ha d'encarregar d'estudiar i elaborar una proposta que contempli en quines situacions i circumstàncies, per raons econòmiques, empreses determinades poden desvincular-se de l'aplicació dels efectes salarials del conveni si reuneixen els requisits que acordi aquesta Comissió.

Article 37 Recuperació permís retribuït recuperable RDL 10/2020

La publicació del RDL 10/2020 regula un permís retribuït recuperable de caràcter obligatori per a les persones treballadores que no prestin serveis essencials, entre el 30 de març i el 9 d'abril de 2020. La recuperació d'aquestes hores, en el cas que correspongui, s'hauran de negociar entre l'empresa i els representants dels treballadors, o en el cas de no existir, amb una comissió representativa en els termes del propi RDL 10/2020.

Les parts signants del conveni acorden facultar a la comissió paritària del conveni a exercir funcions de mediació durant el període de consultes, a sol·licitud de qualsevol de les parts. En aquest sentit, acorden establir com a criteris el següent:

- La recuperació s'haurà de realitzar abans del 31 de desembre de 2020
- Les hores pendents es podran recuperar considerant laborals d'excés de jornada segons el calendari laboral de 2020.
- Les hores pendents es podran recuperar també a raó de fins a una hora diària de dilluns a divendres. La comunicació es realitzarà a les persones treballadores amb una antelació mínima de 5 dies laborables.
- S'hauran de respectar els drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar reconeguts legal i convencionalment. Les persones treballadores que tinguin una reducció de jornada o adaptació de jornada proposaran la forma de recuperació d'aquestes hores.



En els termes de l'article 1 del RD 10/2020 de 29 de març, no hauran de recuperar hores aquelles persones treballadores que entre el 30 de març i el 9 d'abril hagin estat treballant en serveis essencials, teletreball o altres formes de treball no presencial, o hagin tingut suspès el contracte per haver estat afectat en un ERTO, en situació d'incapacitat temporal o altres causes legalment previstes (excedència, maternitat, paternitat, acumulació dels dies de lactància, permisos retribuïts,...). Tampoc s'hauran de recuperar els dies establerts com a festius o vacances, acordats en calendari laboral abans de la publicació del RDL.

Girona, 2 de juliol de 2020

