

LLEIDA

1. Texto convenio colectivo 2019-2021.
2. Calendario laboral 2020.

Número de registre 6893

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES
SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida, per als anys 2019 a 2021

Resolució, de 9 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida, per als anys 2019 a 2021 (codi de conveni núm. 25000095011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida, per als anys 2019 a 2021, subscrit per les parts negociadores el 7 de febrer de 2020, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida, per als anys 2019 a 2021 (codi de conveni núm. 25000095011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 9 d'octubre de 2020

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de la província de Lleida

TÍTOL PRELIMINAR

Parts signants

Són parts signants del present conveni, d'una part la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya, com a representació sindical i, d'altra banda, la Federació de Gremis de la Construcció de Lleida, en representació empresarial del sector de la construcció.

Les parts signatàries es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present Conveni.

Article 1. Àmbit personal, territorial i funcional.

Aquest conveni afecta a totes les persones treballadores i empreses estructurades dins les agrupacions de la construcció que es relacionen i tinguin el seu centre de treball a la província de Lleida i que realitzin alguna de les activitats que es relacionen en l'Annex I del VI Conveni General de la Construcció (CGSC) i que a continuació es detallen:

- a) Les dedicades a la construcció i obres públiques.

- b) La conservació i manteniment d'autopistes, autovies, carreteres i vies fèrries, en desenvolupament del previst en l'apartat b) de l'article 3 del VI CGSC
- c) Pedreres, sorreres, graveres i l'explotació de terres industrials.
- d) Embarcacions, artefactes flotants i ferrocarrils auxiliars d'obres i ports.
- e) El comerç a l'engròs de la construcció i exclusivista.

Es regiran per aquest mateix conveni el comerç de qualsevol dels articles elaborats per empreses incloses dins l'àmbit d'aquest conveni.

Així mateix, queden incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, les empreses i centres de treball que, sense estar inclosos expressament en l'Annex I del VI Conveni General de la Construcció, tinguin com activitat principal les pròpies del sector de la construcció d'acord amb el principi d'unitat de l'empresa.

Article 2. Àmbit temporal, denúncia i pròrroga.

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2019 amb independència del dia de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

La seva durada serà de tres anys, és a dir, fins el 31 de desembre de 2021.

El conveni quedarà prorrogat tàcitament per successius períodes d'una anualitat si no és objecte de denúncia per la seva revisió o rescissió amb un mínim d'un mes d'antelació i un màxim de tres mesos a la data de venciment inicial o de qualsevol de les pròrrogues.

Un cop finalitzada la vigència del conveni o de qualsevol de les pròrrogues, aquest continuarà regint fins que sigui substituït per un altre, tant en el seu contingut normatiu com en l'obligacional

Respecte a l'àmbit temporal, denúncia i pròrroga del conveni s'aplicarà el preceptuat en els articles 7 i 8 del VI CGSC.

Article 3. Dret supletori.

En tot allò no previst en aquest conveni s'aplicarà el vigent Conveni General del Sector de la Construcció i les altres disposicions legals/normatives vigents en la matèria

Article 4. Compensació i absorció.

Les percepcions econòmiques quantificades en el present conveni tindran caràcter de mínimes en el seu àmbit d'aplicació.

A l'entrada en vigor del present conveni o disposició legal aplicable, les empreses podran absorbir i compensar els augments o millores de les percepcions econòmiques realment abonades a les persones treballadores, sempre que es tracti de conceptes homogenis i resultin superiors en el seu conjunt i còmput anual.

En cap cas podran ser absorbits ni compensats complements de quantitat o qualitat, siguin aquestes quantitats fixes o variables, com ara incentius, primes de producció i treballs a preu fet.

L'absorció i compensació només es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extrasalarial i en còmput anual.

Article 5. Comissió Paritària.

Es crea una Comissió Paritària de representació de les parts negociadores per les qüestions que es derivin de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni, que estarà integrada per un total de quatre membres, dos corresponents a la representació social i dos a la representació empresarial.

La Comissió Paritària es reunirà com a mínim una vegada cada sis mesos sens perjudici que es puguin celebrar quantes reunions siguin necessàries, a instància de qualsevol de les parts negociadores, per tractar assumptes d'urgència. En aquest darrer supòsit, es convocarà amb una antelació mínima de cinc dies naturals.

La Comissió Paritària assumirà la competència de procedir al visat dels rebuts de les quitances, els quals s'estendran en el model oficial expedit per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de Lleida, la qual s'encarregarà de portar l'adequat control d'aquelles que lliuri a cada empresa, deixant constància fefaent de la data de lliurament per al seu compliment, que necessàriament haurà de coincidir amb la de l'expedició. La vigència i validesa del rebut de quitança serà de quinze dies naturals, com a màxim, a comptar des de la data del seu lliurament per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de Lleida.

Article 6. Incrementos econòmics.

Per al període de vigència del present conveni els increments salarials seran els que s'estableixen al CGSC:

Per l'any 2019 s'aplicarà amb efectes de l'1 de gener un increment salarial del 2,25% segons taules publicades al BOP de Lleida de data 26-09-2019 número 186.

Per l'any 2020 s'aplicarà amb efectes de l'1 de gener un increment salarial del 2,25%.

Per l'any 2021 s'aplicarà amb efectes de l'1 de gener un increment salarial del 2,50%.

Les taules salarials corresponents a l'any 2020 s'adjunten a l'Annex I del present conveni.

Article 7. Fundació Laboral de la Construcció.

En aplicació del que disposa l'article 115 del Conveni General de la Construcció, s'estableix que la quota de la Fundació Laboral de la Construcció per als anys següents serà un percentatge sobre la base de càlcul de les quotes a la Seguretat Social de:

2018	0,35%
2019	0,35%
2020	0,35%
2021	0,35%

Article 8. Jornada laboral.

La jornada laboral serà de quaranta hores setmanals de dilluns a divendres, amb un màxim total de 1736 hores de treball efectiu anual per als anys de vigència del conveni sempre i quan el CGSC vigent no prevegi una modificació d'aquesta jornada anual.

El Dijous Sant i els dies 24 i 31 de desembre, la jornada laboral serà festiva segons conveni.

La Comissió Paritària d'aquest conveni procedirà cada any a la confecció d'un calendari laboral, essent d'aplicació a totes les empreses del sector, excepte en els següents supòsits:

1. Empreses que hagin pactat un calendari laboral diferent amb la representació legal de les persones treballadores.
2. Empreses que no disposen de representació legal de les persones treballadores i hagin pactat un calendari laboral diferent amb les persones treballadores.

Article 9. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries, en tot cas i per la seva naturalesa, seran voluntàries d'acord amb les disposicions vigents, excepte les que resultin de força major.

Es consideren hores extraordinàries, a més de les anteriors, les motivades per comandes o puntes de producció, absències imprevistes, canvi de torn i pèrdua o deteriorament de la producció o per qualsevol circumstància que alteri el procés normal de producció.

El nombre d'hores extraordinàries que realitzi cada treballador/a, excepte en els casos de força major, no excedirà de vuitanta a l'any.

Les empreses, sempre i quan no es pertorbi el normal procés productiu, podran compensar la retribució de les hores extraordinàries per temps equivalents de descans.

En el cas que es realitzi la compensació prevista en el paràgraf precedent, les hores extraordinàries compensades no es computaran als efectes dels límits fixats en aquest article.

Els imports de les hores extraordinàries per a cadascuna de les categories o nivells es determinen en la Taula Annexa II.

Hores extraordinàries diürnes en dia feiner:

Es calcularan a raó del preu de l'hora ordinària dels conceptes salarials del conveni, incrementat un 40%.

Hores extraordinàries en dissabte, diumenge, festiu:

Es calcularan a raó del preu de l'hora ordinària dels conceptes salarials del conveni, incrementat un 75%.

Hores extraordinàries nocturnes:

Es calcularan a raó del preu de l'hora ordinària dels conceptes salarials del conveni, incrementat un 75%.

Si bé la remuneració de les hores extraordinàries serà la reflectida a la Taula Annexa II, haurà de respectar-se la pactada en cada empresa sempre que aquesta sigui superior.

Article 10. Dietes per desplaçament i quilometratge.

Per l'any 2020 s'estableix la dieta completa en quaranta euros/dia (40.€) i la mitja dieta en onze euros/dia (11.€).

Per a l'any 2021 les dietes s'incrementaran en els mateixos percentatges que les taules salarials d'aquell any.

Quan per circumstàncies alienes a la seva voluntat, la persona treballadora hagi de satisfer despeses de manutenció o allotjament superiors a la dieta fixada en el paràgraf anterior, serà reemborsada per l'empresa. La persona treballadora haurà de justificar la despesa.

Si a petició de l'empresa, el/la treballador/a accepta lliurement realitzar desplaçaments a càrrec de l'empresa amb el seu vehicle propi, percebrà la quantitat de trenta-dos cèntims d'euro (0,32.€) per quilòmetre recorregut un cop feta la justificació, a partir dels dos quilòmetres del nucli urbà.

Article 11. Meritació de les percepcions econòmiques.

1. El salari base es merita durant tots els dies naturals pels imports que, per a cada categoria i nivell, s'estableixin a les taules annexes al conveni.

2. Els plusos salarials de conveni es meriten durant els dies efectivament treballats pels imports que, per a cada categoria i nivell, s'estableixin a les taules annexes al conveni.

3. Els plusos extrasalarials de conveni es meriten durant els dies d'assistència a la feina pels imports que s'estableixin a les taules annexes al conveni.

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

a) Paga de juny: de l'1 de gener a 30 de juny.

b) Paga de Nadal: de l'1 de juliol a 31 de desembre.

Article 12. Gratificacions extraordinàries.

1. La persona treballadora té dret exclusivament a dues gratificacions extraordinàries a l'any, que s'abonaran en els mesos de juny i desembre abans dels dies 30 i 20 de cada un d'ells, respectivament.

2. La quantia de les pagues extraordinàries de juny i desembre es determina, per a cada un dels nivells i categories, en la taula salarial d'aquest conveni.

3. Aquestes pagues extraordinàries no es meriten mentre duri qualsevol de les causes de suspensió del contracte que preveu l'article 45 del ET, excepte el que disposa l'article següent per als supòsits d'accident de treball o malaltia professional.

4. Es prohibeix el prorrateig de les pagues extraordinàries i de la indemnització per finalització de contracte, prohibint per tant, amb caràcter general el pacte per salari global. El prorrateig de les pagues extraordinàries o el de la indemnització per finalització de contracte es consideraran com a salari ordinari corresponent al període en què indegudament s'hagi inclòs aquest prorrateig, tot això llevat del que estableix el paràgraf següent.

Queden exclosos aquells supòsits en que es vingués aplicant el prorrateig de les pagues extraordinàries amb anterioritat a l'entrada en vigor del IV CGSC.

5. L'import de les pagues extraordinàries per al personal que, per raó de la seva permanència, no tingui dret a la totalitat de la seva quantia, serà abonat proporcionalment d'acord amb els següents criteris:

a) El personal que sigui alta o causi baixa en percebrà la paga en proporció al temps que duri la seva contractació.

b) Al personal que cessi en el semestre respectiu, se li farà efectiva la part proporcional de la gratificació en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

c) Les persones treballadores contractades a jornada reduïda a temps parcial meritaran les pagues extraordinàries en proporció al temps efectivament treballat.

Article 13. Prestacions per incapacitat temporal.

Contingències comunes:

Les empreses abonaran el 60% de la Base Reguladora durant els tres primers dies de la primera baixa de l'any.

Contingències professionals:

En el cas d'accident o malaltia professional, amb independència de les prestacions que percebi la persona treballadora, l'empresa abonarà el 100% de les pagues extraordinàries que li correspongui.

Hospitalització:

A banda de les prestacions a càrrec de l'entitat gestora per incapacitat temporal com a conseqüència de malaltia comuna o professional o d'accident de treball o accident no laboral, i únicament quan sigui necessària l'hospitalització, les empreses abonaran un complement que, augmentat a les prestacions reglamentàries, garanteixi el 100% del salari base diari i plus de conveni o sou mensual segons conveni, mentre duri l'esmentada incapacitat en règim d'hospitalització i els 60 dies següents, sempre que continuï la situació de Incapacitat Temporal.

Article 14. Permisos i llicències.

En matèria de permisos i llicències s'estarà íntegrament al que disposa l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, a l'article 73 del VI Conveni General del Sector de la Construcció i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.

Les absències de la persona treballadora per raó de visites mèdiques, prèvia justificació mitjançant comunicat mèdic a l'empresa, es satisfaran com a temps efectivament treballat.

Els referits permisos son els que figuren al quadre de permisos de l'Annex III.

En el permís per malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, les persones treballadores podran distribuir els dies de forma continuada o alterna, mentre duri el supòsit al que dona dret.

En els supòsits de naixement d'un/a fill/a, adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret al permís d'una hora d'absència al treball en els termes establerts en l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors. La persona treballadora podrà acumular aquest permís en jornades completes a raó d'una hora diària per cada dia laborable.

Els supòsits establerts s'estendran a les parelles de fet, sempre que constin inscrites en el registre corresponent.

Es considerarà desplaçament als efectes de l'Annex III quan la persona treballadora hagi de fer un recorregut superior a 100 km des del seu domicili.

Article 15. Vacances.

Les persones treballadores tindran dret a trenta dies naturals de vacances, dels quals vint-i-un hauran de ser laborables, o en la proporció corresponent del temps treballat durant l'any natural, si no s'ha assolit el mínim de dotze mesos d'antiguitat. Es podran distribuir en períodes d'almenys 10 dies laborables, i s'hauran d'iniciar en dia laborable que no sigui divendres.

La seva retribució queda fixada a la taula salarial annexa del present conveni, a la columna de paga per vacances.

En el supòsit que el període de vacances coincidís amb una situació d'Incapacitat Temporal que impossibiliti a les persones treballadores gaudir-les, total o parcialment, dintre de l'any natural a que correspongui, les persones treballadores podran fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos següents a la finalització de l'any en què es van deure gaudir les vacances.

Article 16. Roba de treball.

Les empreses entregaran a les persones treballadores dos conjunts de roba de treball a l'any consistents en una granota de treball o bé pantalons i jersei, pol o similar.

Així mateix, quan en consideració a les condicions climatològiques, el servei de prevenció de l'empresa, l'empresa i el comitè de seguretat o els/les delegats/delegades de prevenció, estableixin la necessària utilització d'una peça d'abric pel desenvolupament de l'activitat laboral, l'empresa els la facilitarà a les persones treballadores afectades, tenint una durada mínima de dotze mesos.

La neteja i conservació en bon estat d'ús i la presentació de la roba de treball i abric serà a càrrec de les persones treballadores.

Article 17. Desgast d'eines.

L'empresa estarà obligada a subministrar les eines de treball a totes les persones treballadores que les necessitin, les quals signaran el corresponent justificant de rebuda i respondran del seu normal ús i manteniment. En cas que l'empresa no subministri les eines, les persones treballadores percebran un plus de quaranta-un cèntims d'euro (0,41.euros) per dia treballat.

Article 18. Plus conveni.

Es pagarà per jornada normal efectivament treballada en la quantitat que es preveu a la columna de plus conveni de la taula salarial annexa al mateix.

Article 19.Plus extrasalarial de transport.

Per compensar les despeses originades a les persones treballadores per desplaçar-se al seu lloc de treball, qualsevol que sigui la distància a recórrer, se'ls abonarà per dia efectiu treballat el que estipula la columna de plus de transport de la taula salarial annexa al present conveni.

Article 20. Plus de nocturnitat

Les persones treballadores que treballin entre les 22.00 hores i les 06.00 hores percebran un plus de treball nocturn a raó del 25% del salari base de la seva categoria.

Si el temps treballat en el període nocturn fos inferior a quatre hores, s'abonarà el plus sobre el temps efectivament treballat. Si les hores nocturnes excedeixen de quatre, s'abonarà el complement corresponent a tota la jornada nocturna treballada.

Quan existeixin dos torns i en qualsevol d'ells es treballi només una hora de l'esmentat període nocturn, aquesta hora percebrà el 1% del salari base de la seva categoria.

Article 21. Altes de l'empresa.

A sol·licitud de les persones treballadores interessades, les empreses estaran obligades a lliurar un fotocòpia del justificant d'alta al Règim General o Especial de la Seguretat Social, formalitzat en el model oficial, en el termini màxim de deu dies a comptar des de l'inici de la prestació dels serveis en l'empresa.

Article 22. Rebuts de quitança.

A tota comunicació de cessament o de preavis de cessament s'acompanyarà una proposta del rebut de quitança formalitzada en el model que s'assenyala l'annex 3 del CGSC. Quan aquest rebut s'utilitzi com a proposta, no caldrà complimentar la part que figura després de la data i el lloc.

El rebut de quitança únicament serà vàlid dins dels quinze dies naturals següents a la data en que fou expedit.

Un cop el rebut hagi estat signat per les persones treballadores tindrà els efectes alliberadors que li són propis.

En els supòsits d'extinció del contracte per voluntat de les persones treballadores no s'aplicarà el que preveuen els paràgrafs primer i segon d'aquest article.

Les persones treballadores tindran dret a ser assistides per un representant dels/de les treballadors /es en el moment de la signatura del rebut de quitança.

Article 23. Puntualitat.

Respecte a l'horari de treball, les persones treballadores tenen l'obligació de ser puntuals, la qual cosa s'exigirà a tots els/les operaris/es afectats/des per aquest conveni. Per puntualitat s'entén la presència del personal a l'hora d'inici de la jornada en el seu centre de treball i ja vestit amb la roba de treball, així com també el no abandonament del centre de treball abans de l'hora de finalització de la jornada laboral.

Article 24. Empreses subcontractistes.

Les empreses que subcontractin amb altres empreses del sector l'execució d'obres o serveis respondran davant de les persones treballadores de les empreses subcontractistes, en els termes establerts en l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors.

Tanmateix, s'estendrà la responsabilitat a la indemnització de naturalesa no salarial per mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta o total derivades d'accident de treball o malaltia professional pactada en l'article 33 d'aquest conveni, quedant limitat l'àmbit d'aquesta responsabilitat exclusivament, respecte de les persones treballadores de les empreses subcontractades obligades per aquest conveni.

A efectes de l'esmentada execució d'obres o serveis s'haurà de respectar, en tot cas, l'establert a la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el Sector de la Construcció i al Reial Decret 1109/2007, de 24 d'agost, pel qual es desenvolupa aquesta Llei.

L'empresa principal haurà d'establir sota la seva responsabilitat, en els centres de treball on prestin serveis les persones treballadores d'empreses subcontractistes, els mecanismes de coordinació adients a la prevenció de riscos, la informació sobre aquests i en general, tot el relatiu a les condicions de seguretat i salut dels treballadors/es, així com també a les mesures higiènic-sanitàries.

Article 25. Delegats Sindicals, Delegats de Personal i Comitè d'Empresa

Als Delegats/des Sindicals, als Delegats/des de Personal i als membres del Comitè d'Empresa, escollits d'acord amb les disposicions legals vigents, se'ls hi seran reconegudes les funcions següents:

- a) Supervisió de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu.
- b) Supervisió i proposició de les mesures relacionades amb la seguretat i higiene en el treball.
- c) Informació i representació dels treballadors/es de l'empresa.

d) Podrà reunir el personal fora de les hores de treball, prèvia comunicació a l'empresa, amb una antelació mínima de 24 hores quan calgui informar de qüestions laborals d'interès general.

Els/les Delegats/des Sindicals, els/les Delegats/des de Personal i els/les membres del Comitè d'Empresa gaudiran dels drets que per a aquests càrrecs preveuen les disposicions legals vigents.

En aquelles empreses de més de sis treballadors/es que no existeixi Delegat/da Sindical, Delegat/da de Personal ni Comitè d'Empresa, els Sindicats signants del conveni podran assumir les competències establertes en aquest article.

Article 26. Contractació

En matèria de contractació regirà el preceptuat en el Capítol II del Títol I del CGSC.

L'ingrés en el treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, disposicions complementàries en el vigent CGSC i en el present conveni provincial.

Article 27. Contracte fix de plantilla.

Aquest contracte és el que concerten l'empresa i treballador/a per a la prestació laboral d'aquest per temps indefinit.

Aquesta serà la modalitat normal de contractació a realitzar per empreses i treballadors/es en tots els centres de treball de caràcter permanent.

Article 28. Contracte fix d'obra.

1. Aquest contracte té per objecte la realització d'una obra o treball determinat, essent equiparable a tots els efectes, al contracte regulat en l'article 15.1.a) i 5, i article 49.c) de l'Estatut dels Treballadors del sector de la construcció, el qual es formalitzarà sempre per escrit.

2. Amb caràcter general, el contracte és per a una sola obra, amb independència de la seva durada i, finirà quan finalitzin els treballs de l'ofici i categoria del/la treballador/a en aquesta obra.

3. No obstant l'anterior, la persona fixa d'obra, sense perdre aquesta condició, podrà prestar serveis a una mateixa empresa, i en diferents centres de treball d'una mateixa província, sempre que existeixi acord exprés per cadascun dels distints centres successius durant un període màxim de tres anys consecutius, tret que els treballs de la seva especialitat en l'última obra, es perllonguin més enllà de l'esmentat termini, subscriuint-se a aquest efecte el corresponent document segons el model que figura en l'Annex II del CGSC i meritant els conceptes compensatoris que corresponguin pels seus desplaçaments.

4. El cessament de les persones treballadores s'haurà de produir quan la realització gradual de les corresponents unitats d'obra facin innecessari el nombre de contractats/des per a la seva execució, reduir-se aquest, d'acord amb la disminució real del volum de l'obra realitzada.

Aquest cessament haurà de comunicar-se per escrit al/la treballador/a amb una antelació de quinze dies naturals. No obstant, l'empresa podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos, calculada sobre els conceptes salarials de les taules d'aquest conveni, tot això sense perjudici de la notificació escrita del cessament. L'esmentada indemnització haurà d'incloure en el rebut de salaris amb la liquidació corresponent al cessament.

5. Si es produís la paralització temporal d'una obra per causa imprevisible per a l'empresa i aliena a seva voluntat, després de comunicar-ho l'empresa a la representació dels/les treballadors/es del centre o, en el

seu defecte, a la Comissió Paritària Provincial, operarà la finalització d'obra i el cessament previstos en l'apartat precedent, a excepció del preavis.

La representació dels treballadors/es del centre o en el seu defecte, la Comissió Paritària Provincial disposarà, en el seu cas, d'un termini màxim improrrogable d'una setmana per a la seva constatació, a comptar des de la notificació.

L'empresa contreu també l'obligació d'oferir de nou una ocupació al/la treballador/a quan les causes de paralització de l'obra haguessin desaparegut. Aquesta obligació s'entendrà extingida quan la paralització es converteixi en definitiva.

Previ acord entre les parts, el personal afectat per aquesta finalització d'obra podrà incloure's en allò regulat en l'apartat 3 d'aquest article.

Aquest supòsit no serà d'aplicació en els casos de paralització per conflicte laboral.

6. En tots els supòsits regulats en els apartats anteriors, i segons allò previst en l'article 49.1.c) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix una indemnització per cessament del 7%, calculada sobre els conceptes salarials de les taules del conveni meritats durant la vigència del contracte.

Article 29. Altres modalitats de contractació.

1. Les persones treballadores que formalitzin contractes de durada determinada, per circumstàncies de la producció o per interinitat, tindran dret, un cop finalitzat el contracte corresponent per expiració del temps convingut, a percebre una indemnització de caràcter no salarial per cessament del 7% calculada sobre els conceptes salarials de les taules del conveni meritats durant la vigència del contracte.

2. També es podrà concertar el contracte de durada determinada previst en l'apartat 1.b) de l'article 15 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, essent la seva durada màxima de dotze mesos en un període de divuit mesos, computant-se aquesta durada des de que es produeixi la causa que justifica la seva celebració. En aquest supòsit, es considerarà que es produeix la causa que justifica la celebració de l'esmentat contracte quan s'incrementi el volum de treball o es consideri necessari augmentar el nombre de persones que realitzin un determinat treball o prestin un servei.

3. Les empreses afectades per aquest conveni i les Empreses de Treball Temporal podran concertar contractes de posada a disposició. A tal efecte, s'estarà al que preveu l'article 25, apartat 3 del CGSC.

Article 30. Contractes per a la formació.

El contracte per a la formació està regulat en l'article 28, apartat 4 del CGSC i en el Reial Decret Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en el treball i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seva protecció per desocupació, per les següents disposicions:

a) El sector reconeix la importància que el contracte per a la formació pot tenir per a la incorporació, amb l'adequada preparació, de determinats col·lectius de joves. Aquesta preparació ha de recollir tant l'aspecte pràctic de cadascun dels oficis, com el coneixement i adequació al sistema educatiu general. Així mateix, les parts signants manifesten el seu interès en què la formació, teòrica i pràctica, corresponent als contractes per a la formació, es dugui a terme a través de les institucions formatives que s'ha dotat el sector.

b) El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional de les persones treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat

formativa rebuda, en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu, adequat al desenvolupament d'un ofici o lloc de treball qualificat en el sector de la construcció.

c) El contracte per a la formació es podrà celebrar amb treballadors/es majors de 16 anys i menors de 25 anys que no tinguin la titulació requerida per a formalitzar un contracte de pràctiques en l'ofici o lloc objecte de formació.

d) En els contractes per a la formació que es celebrin amb persones desocupades que s'incorporin com alumnes-treballadors/es en els programes públics d'ocupació-formació, com els de les escoles taller, cases d'oficis, tallers d'ocupació o altres que es puguin aprovar, el límit d'edat serà l'establert en les disposicions que regulin el contingut dels esmentats programes. Igualment, podrà celebrar-se el contracte per a la formació, sense aplicació del límit màxim d'edat anteriorment assenyalat, quan es concerti amb persones amb discapacitat.

e) No podran ser contractats sota aquesta modalitat per raó d'edat, els/les menors de divuit anys per als oficis de vigilant, pouaire i entibador/a, ni per a aquelles tasques o llocs de treball que expressament hagin estat declarats com especialment tòxics, penosos, perillosos i insalubres

f) La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima de dos, si bé podrà prorrogar-se per dotze mesos més per als contractes als que es refereixen els apartats c) i e) precedents, o quan sigui necessari en atenció a les necessitats del procés formatiu de la persona treballadora en els termes que estableixin les normes vigents, o en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses d'acord amb el que disposa el present conveni o, quan es celebri amb les persones treballadores que no hagin obtingut el títol de graduat en Educació Secundària Obligatoria.

La formació en els contractes per a la formació i l'aprenentatge que es celebrin amb treballadors/es que no hagin obtingut el títol de graduat en Educació Secundària Obligatoria haurà de permetre l'obtenció del susdit títol.

Quan es celebri per un termini inferior al màxim establert en el paràgraf anterior, es podrà prorrogar abans de la seva finalització per acord entre les parts, una o més vegades, per períodes no inferiors a sis mesos, sense que el temps acumulat, inclòs el de les pròrrogues, pugui excedir del referit termini màxim. Quan la seva durada sigui superior a un any, la part que formuli la denúncia d'aquest està obligat a notificar a l'altra la seva finalització amb una antelació mínima de quinze dies.

Expirada la durada màxima del contracte per a la formació, la persona treballadora no podrà ser contractada sota aquesta modalitat per la mateixa o distinta empresa. A aquests efectes, l'empresa podrà obtenir del servei públic d'ocupació la certificació en la que consti el temps que el/la treballador/a ha estat contractat/da per a la formació amb anterioritat a la contractació que es pretén realitzar.

g) Per a la impartició de l'ensenyament teòric, s'adoptarà com modalitat la d'acumulació d'hores en un dia de la setmana o bé, el necessari per a completar una setmana sencera de formació. En el contracte s'haurà d'especificar l'horari d'ensenyament. En tot cas, la formació teòrica dels contractes per a la formació, així com la certificació de la formació rebuda, s'ajustaran a l'establert en el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació. La persona treballadora haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la ret a la que es refereix la Disposició Addicional Cinquena de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per el sistema nacional d'ocupació.

h) L'activitat laboral desenvolupada per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives, que hauran d'iniciar-se en el termini màxim de quatre mesos a comptar des de la data de celebració del contracte. A més, el tipus de treball que ha de prestar el/la treballador/a en formació estarà directament relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

Entre aquestes tasques s'inclouen les tasques de neteja i manteniment dels estris i eines emprades en la tasca conjunta, amb la diligència corresponent a la seva aptitud i coneixements professionals.

L'empresa, en el contracte de treball, ve obligat a designar la persona que actuarà com a tutor de la persona treballadora en formació, que haurà de ser aquella que pel seu ofici o lloc qualificat desenvolupi la seva activitat auxiliada per aquesta i que compti amb la qualificació o experiència laboral adequada. La pròpia empresa podrà assumir aquesta tasca, sempre que desenvolupi la seva activitat professional a la mateixa obra que la persona treballadora en formació.

i) La retribució de les persones contractades per a la formació s'ajustarà als següents percentatges, aplicables al salari de les taules d'aquest conveni col·lectiu referits al nivell IX que estableix el CGSC i a una jornada del 100% de treball efectiu.

Col·lectius de la lletra c) i e) d'aquest article:

Primer any: 60 per 100

Segon any: 70 per 100

Tercer any: 85 per 100

Col·lectius de la lletra d) d'aquest article:

Primer any: 95 per 100

Segon any: 10 per 100

Aquelles persones treballadores que, a l'entrada en vigor del present conveni, tinguin una retribució salarial superior als percentatges del primer paràgraf d'aquest punt, la mantindran com condició més beneficiosa fins ser assolit per aquest, quedant conseqüentment congelats els susdits salaris fins a la seva equiparació.

j) Les persones contractades en formació tindran dret, igualment, als plusos extrasalarials que, en el seu cas, s'estableixin en cada conveni col·lectiu d'àmbit inferior, en igual quantia que l'assenyalada per a la resta de les persones treballadores.

k) Amb caràcter general, la suspensió del contracte en virtut de les causes previstes en els article 45 i 46 de l'Estatut dels Treballadors, no comportarà l'ampliació de la seva durada, tret de pacte contrari. No obstant això, la situació d'incapacitat temporal de la persona contractada per a la formació inferior a sis mesos, comportarà l'ampliació del contracte pel mateix temps al que el/la contractat/da hagi estat suspès per aquesta causa.

l) Si conclòs el contracte, la persona contractada per a la formació no continués en l'empresa, aquesta li lliurarà un certificat acreditatiu del temps treballat amb referència a l'ofici objecte de la formació i de l'aprofitament que, al seu judici, ha obtingut en la seva formació pràctica.

La Fundació Laboral de la Construcció, mitjançant els seus centres propis o col·laboradors, donarà la qualificació per mitjà de les proves corresponents, prèviament homologades, tant de l'aprofitament teòric com pràctic i decidirà si és mereixedor/a d'ascendir a la categoria d'oficial.

m) Així mateix, la persona treballadora contractada per a la formació tindrà dret a una indemnització per cessament del 4,5% calculat sobre els conceptes salarials de les taules del conveni meritats durant la vigència del contracte, calculats d'acord als criteris establerts a la lletra i) d'aquest article.

Article 31. Aprenentatge dels oficis i formació contínua de les persones treballadores.

Les parts mitjançant els procediments paritaris que estimin convenients podran sol·licitar els ajuts i subvencions necessaris per executar tasques formatives.

Amb aquest objectiu es crearà una Comissió Paritària en matèria formativa per estudiar, avaluar i decidir les necessitats formatives del sector.

Article 32. Preavis per cessament voluntari

La persona treballadora que cessi voluntàriament en l'empresa ho haurà de comunicar a l'empresa amb la següent antelació:

- Un mes: personal amb titulació superior, personal amb titulació de grau mig, personal ajudant d'obra sense titulació, cap administratiu/va de primera, cap administratiu/va de segona, encarregat/da general, encarregat/da de fàbrica o de taller, delineant superior, delineant de primera, delineant de segona, pràctic topogràfic, oficial de primera administratiu, oficial de segona administratiu, encarregat/da i capatàs.

- Quinze dies naturals: persona auxiliar administratiu, persona telefonista, persona conserge, infermer/a, cobrador/a, persona guarda jurat, persona peó, persona peó especialista, persona oficial de primera, persona oficial de segona, persona vigilant i personal de neteja.

La inobservança d'aquest preavis donarà lloc a la pèrdua o descompte en la liquidació final i parts proporcionals de la remuneració corresponent als dies o hores que hagi deixat de preavisar.

El mateix període de preavis haurà de complir l'empresa en cas de finalització de contracte d'una persona treballadora, llevat que opti per substituir aquest preavis per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavis omesos. L'empresa no ve obligada a respectar el referit termini de preavis quan l'extinció del contracte es realitzi per la no superació del període de prova establert en el mateix.

Article 33. Jubilació.

Serà d'aplicació el que s'estableix a l'article 96 del CGSC.

Article 34. Comissió de Seguretat i Salut.

Les parts que subscriuen aquest conveni decideixen crear una Comissió de Seguretat i Salut en matèria preventiva integrada per vuit membres, quatre a designa de la Federació de Gremis de la Construcció i dos per cada una de les Centrals Sindicals majoritàries signants del present conveni.

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

La Comissió es reunirà paritàriament com a mínim anualment, a partir de la data de la signatura del present conveni. Si el 50% de les dues parts ho sol·licita, el/la President/a convocarà la reunió abans de cinc dies laborables. Els acords seran vàlids sempre que assisteixin a la reunió la meitat més una de les persones membres que la formen.

Les funcions de la Comissió de Seguretat i Salut dins l'àmbit territorial d'aplicació del present conveni són les següents:

- a) La interpretació del conveni en matèria de prevenció, seguretat i salut en el treball.
- b) 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.
- c) El Pla de formació del sector.
- d) L'elaboració de programes de seguiment i avaluació de l'aplicació dels acords sobre bones pràctiques preventives i subcontractació.
- e) La interpretació en relació a qüestions relatives a la prevenció de riscos laborals que es formulin sobre el contingut del conveni, les normes derivades de la negociació col·lectiva i la legislació aplicable en matèria de prevenció de riscos laborals.
- f) El desenvolupament, seguiment i avaluació dels treballs que efectua l'OPPC.

La intervenció de la Comissió de Seguretat i Salut es produirà en els següents supòsits:

- A iniciativa de qualsevol de les parts, sempre per majoria de les persones membres, que vulguin sotmetre qüestions relatives a la prevenció i a la seguretat laboral davant aquesta Comissió prèvia comunicació escrita adreçada a la mateixa.
- En la resolució de possibles controvèrsies que puguin sorgir a iniciativa dels Comitès de Seguretat i salut en el treball, Comitès d'Empresa, Delegats de Personal, Delegats Sindicals o de Prevenció.

Cadascuna de les parts integrants de la Comissió està facultada per a obtenir la informació i assessorament que consideri necessària per valorar els assumptes a tractar, i en cas d'acord, prèvia deliberació de les persones membres, emetrà per escrit un informe preceptiu sobre les mesures preventives a adoptar.

Les persones assessores de les respectives representacions podran assistir a les reunions de la Comissió amb dret a veu però sense dret a vot.

En cas de desacord entre els/les membres de la Comissió s'emetrà un informe on es recolliran tant els acords com les discrepàncies, comunicant-se per escrit a l'empresa afectada i a la representació de les persones treballadores, si n'hi hagués o si no, a les persones treballadores.

Així mateix, les parts podran sotmetre el conflicte al Tribunal Laboral de Catalunya i, en cas de no assolir un acord, exercitar les accions legals escaients davant els òrgans jurisdiccionals competents.

Article 35. Quotes sindicals.

A petició per escrit i voluntària de cada treballador/a, l'empresa li retindrà la quota sindical que abonarà a la Central on estigui afiliat/da, en la forma que convingui amb la mateixa.

Aquesta retenció serà efectiva fins que la persona treballador/a no sol·liciti la seva cancel·lació.

Article 37. Acumulació d'hores sindicals.

En les empreses de més de quaranta treballadors/es podran ser acumulades en una o en diverses persones Delegades i per un total bimensual.

Article 38. Recuperació d'hores no treballades.

El 70% de les hores no treballades com a conseqüència de la interrupció de l'activitat per motius de força major, accidents atmosfèrics, inclemències del temps, manca de subministraments o qualsevol altra causa no imputable a l'empresa, un cop feta la comunicació a les persones treballadores afectades i, en el seu cas, als seus/seves representants legals en el centre de treball, es recuperaran a raó d'una hora diària en els dies laborables següents.

En el supòsit que l'esmentada interrupció sigui per un període de temps superior a vint-i-quatre hores de treball efectiu, s'aplicarà allò previst en matèria de suspensió del contracte per causa de força major.

Tindran la consideració de força major temporal, entre altres, aquells fets que resultin imprevisibles o, essent previsibles, resultin inevitables en les situacions següents:

- a) Impossibilitat de rebre les provisions, materials o el seu subministrament.
- b) Apagada general del corrent elèctric, per causes no imputables a l'empresa.
- c) Fenòmens climatològics que impossibilitin la realització normal del treball.
- d) Paralització total o parcial de l'obra per ordre governativa, per resolució administrativa o per altres causes similars alienes a la voluntat de l'empresari, sens perjudici, del que s'estableix en aquest conveni per aquests supòsits en el contracte fix d'obra.

En aquests supòsits, la durada del terminis establerts a l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors es reduiran a la meitat i la documentació justificativa serà l'estrictament necessària.

En el supòsit que les persones treballadores s'hagin presentat al treball a l'inici de la jornada laboral, i per inclemències del temps no es puguin realitzar activitats a criteri del/la cap d'obra i aquest/a disposi que el personal abandoni el treball, la recuperació serà del 50% de les hores no treballades.

En aquest cas, les persones treballadors tindran, l'obligació de realitzar treballs no corresponents a la seva categoria, especialitat i centre de treball, quan així ho disposi el/la cap d'obra, a fi d'aprofitar la jornada de treball en aquelles tasques que es poden realitzar malgrat les inclemències del temps.

Article 39. Indemnitzacions

S'estableixen les següents indemnitzacions per totes les persones treballadores afectades 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
- b) En el cas de mort, d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o de malaltia professional serà de 47.000 euros
- c) En el cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional serà de 28.000 euros

Excepte designació expressa de les persones beneficiàries per l'assegurat/da, la indemnització es farà efectiva a la persona treballadora accidentada o en el supòsit de mort, a les persones hereves legals del/la treballador/a.

Les indemnitzacions pactades començaran a obligar a partir de la publicació del VI CGSC.

Article 40. Formació.

Les empreses abonaran al seu càrrec el 50% del temps dedicat a la formació, sempre que es realitzi en hores laborables i pels cursos que organitzi la Patronal i els Sindicats a través de la Fundació Laboral de la Construcció. Únicament es poden acollir a aquesta bonificació les empreses amb més de trenta treballadors/es i no afectarà en cap cas a més del 10% de la plantilla en un mateix any. Serà necessari que hi hagi acord previ entre empresa i treballadors/es, en funció de criteris organitzatius i de producció, havent de justificar l'assistència.

Article 41. Clàusula d'aplicació del règim salarial ("desvinculació")

El règim salarial d'aquest conveni obliga a totes les empreses i persones treballadores incloses dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Sens perjudici de l'esmentat anteriorment, aquelles empreses que es trobin en algun dels supòsits esmentats a continuació, pel que fa a la seva situació econòmica podran suspendre l'aplicació del règim salarial del conveni, sempre que es doni una de les circumstàncies següents:

- a) Que els darrers exercicis econòmics dipositats en el Registre Mercantil presentin pèrdues.
- b) Que estigui afectada per algun procediment concursal, suspensió de pagaments o fallida.

Per a l'aplicació d'aquesta norma caldrà que l'empresa ho comuniqui, en primer lloc, per escrit a la Comissió Paritària, la qual ho resoldrà en el termini de set dies, comunicant la seva resolució a l'empresa, a les persones Delegades de Personal o en el seu defecte, a les persones treballadores. Juntament amb la comunicació escrita de la suspensió de l'aplicació del règim salarial, l'empresa facilitarà a la representació de les persones treballadores o en el seu cas, a aquestes, la documentació que acrediti l'existència del supòsit invocat per a la suspensió i la proposta del règim salarial específic.

En el termini de set dies hàbils, comptats a partir del següent dia al de la comunicació escrita de la suspensió del règim salarial per part de la Comissió Paritària, la representació de les persones treballadores o en el seu defecte, aquestes hauran de manifestar la negativa o l'acceptació de les causes esmentades i el règim salarial proposat.

En el cas de no existir representació de les persones treballadores o, en el cas que aquestes no acceptin la proposta empresarial per a la determinació del règim salarial aplicable, les parts la sotmetran al procediment de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

En qualsevol cas, l'acord al que arribin les parts o la resolució que es dicti, determinarà la durada de la suspensió; en cas de no constar la durada conclourà necessàriament el 31 de desembre de l'any en què s'hagi produït.

Les persones treballadores, la seva representació i els/les membres de la Comissió Paritària s'obliguen a tractar i a mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a les que hagin tingut accés, com a conseqüència d'allò establert als paràgrafs anteriors, mantenint el degut sigil professional.

Article 42. Igualtat d'oportunitats i no discriminació.

1. Les parts signants d'aquest Conveni, es manifesten el seu compromís a assolir sense excepció la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, així com l'eliminació d'estereotips, fomentant el valor d'homes i dones en tots els àmbits i per aquest motiu adoptaran les mesures que estimin necessàries en base als següents principis:

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, a la protecció a la maternitat i en les condicions de treball.
- b) Prevenir, detectar i erradicar qualsevol 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. En matèria de Plans d'Igualtat a les empreses serà d'aplicació allò disposat a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes modificada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en la empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

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

5. Per a la consecució d'aquests objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries en l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació de el temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

6. 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.

Disposicions addicionals

Primera. Les taules de retribucions que s'adjunten com a Annex d'aquest conveni, constitueixen part inseparable i obligaran a cada activitat com també les taules de rendiment i la normativa i metodologia que s'aprovi per efecte del Conveni General del Sector de la Construcció.

Segona. Vinculació a la totalitat. Les condicions pactades formen un tot orgànic i es consideraran globalment a efectes de la seva aplicació pràctica.

En el supòsit que l'autoritat administrativa laboral, en ús de les seves facultats, no homologués alguns dels pactes, aquest conveni quedarà sense eficàcia i caldrà reconsiderar la totalitat del seu contingut. La comissió negociadora es reunirà en el termini màxim de 5 dies.

Tercera. El personal que hagi cessat en el seu lloc de treball abans de la publicació del conveni tindrà dret a l'augment salarial establert per aquest conveni des de l'inici de la seva vigència fins al dia del cessament, encara que hagi percebut la liquidació, si no s'hi ha fet constar aquest increment.

Quarta. Les parts signants coincideixen en què el millor desenvolupament de les matèries de formació professional i prevenció de riscos laborals portin a què durant la vigència del present Conveni s'estableixin les converses pertinents en aquesta taula negociadora, per valorar i traslladar a la resta de les taules negociadores del sector de la construcció a Catalunya, la necessitat i, en el seu cas, la conveniència

d'establir les bases per negociar el Conveni de la Construcció i Obres Públiques de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Cinquena. En tot allò no previst al present conveni, s'estarà al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Sisena. Plus de Conservació en Contractes de Manteniment de Carreteres:

1. S'estableix un plus de Conservació en Contractes de Manteniment de Carreteres que es configura de la següent manera:

a) Concepte i Quantia. Es tracta d'un complement salarial de lloc de treball que retribueix les especials característiques que concorren en la prestació de servei del personal de conservació i manteniment de carreteres, enquadrat en els grups professionals de l'1 al 5 del CGSC que exerceixin el treball de forma habitual en autopistes, autovies i carreteres, de manera que l'esmentat plus retribueix totes les peculiaritats i circumstàncies pròpies i inherents que concorrin o puguin concórrer en la realització de treballs en autopistes, autovies i carreteres, (treballs a la intempèrie, amb trànsit rodat, climatologia adversa, amb talls parcials o totals del trànsit, etc.); així com totes aquelles exigències funcionals o que es derivin de la forma, organització, condicions, o sistema de treball que hagi de implementar per a l'adequada conservació i manteniment d'aquest tipus d'infraestructures. En consideració a l'exposat en el paràgraf precedent, s'abonarà un plus anual per dia efectiu de treball de 4 euros, o la part proporcional que correspongui si la jornada ordinària efectivament treballada fos inferior a la d'una persona treballador equivalent a jornada completa. Aquest import romandrà invariable durant tota la vigència del present Conveni i, en tot cas, durant la vigència de la contracta que correspongui.

b) Compensació i absorció. Qualsevol empresa que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni Col·lectiu, de manera voluntària, mitjançant pràctica habitual, acord individual o col·lectiu, pacte de centre, o per sentència, resolució o acord judicial, ja està abonant o hagués d'abonar/t, mitjançant qualsevol concepte o fórmula retributiva, una compensació econòmica per les circumstàncies descrites amb anterioritat, aquestes compensacions econòmiques quedaran compensades i absorbides amb l'abonament del aquest plus de conservació, totalment o parcialment segons correspongui.

c) Regulació transitòria. L'abonament del plus de conservació s'aplicarà i es farà efectiu de forma gradual i progressiva en el temps, i per tant únicament serà obligat el seu abonament en cada contracte de conservació de manteniment de carreteres per a les contractes noves que es licitin de l'endemà a la publicació del CGSC en el Butlletí Oficial de l'Estat.

2. En aquells centres de treball, quan per necessitats del servei i decisió organitzativa de l'empresa, s'hagués implantat o fora necessari establir un sistema de guàrdies, guàrdia, disponibilitat i / o sistemes de vialitat hivernal en contractes de manteniment de carreteres, es pactarà entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadors el sistema de compensació per a aquestes afectats per a tals circumstàncies.

En el cas que l'empresa ja vingués compensant per qualsevol concepte o denominació a les persones treballadores per les circumstàncies descrites en el paràgraf anterior, en virtut d'acord, pacte o pràctica habitual, s'entén complerta l'estipulació anterior, mantenint-se vigents aquestes compensacions.

ANNEX 1
Taula salarial

Vigència del dia 1 de gener de 2020 al dia 31 de desembre de 2020.

CPM (categories professionals mensuals); SBM (salari base mensual); SBA (salari base anual), PC (plus conveni); PCA (plus conveni anual); PT (plus transport); PTA (plus transport anual); PEE (paga extraordinària estiu) PEN (paga extraordinària nadal); PV (paga vacances; TRA (Total retribució anual)

SALARIS 2020										
CPM	SBM	SBA	PC	PCA	PT	PTA	PEE	PEN	PV	TRA
Personal titulat superior	1792,897	19.721,87	2,27	492,32	5,85	1.268,23	2.365,77	2.365,77	2.365,77	28.579,73
Personal titulat grau mig	1616,802	17.784,82	2,27	492,32	5,85	1.268,23	2.130,87	2.130,87	2.130,87	25.937,98
Delineant superior	1538,640	16.925,04	2,27	492,32	5,85	1.268,23	2.026,52	2.026,52	2.026,52	24.765,14
Cap administratiu 1a.	1295,236	14.247,59	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.701,72	1.701,72	1.701,72	21.113,30
Cap administratiu 2a.	1221,047	13.431,51	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.602,70	1.602,70	1.602,70	20.000,16
Encarregat general	1221,047	13.431,51	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.602,70	1.602,70	1.602,70	20.000,16
Encarregat de fàbrica	1221,047	13.431,51	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.602,70	1.602,70	1.602,70	20.000,16
Encarregat de taller	1221,047	13.431,51	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.602,70	1.602,70	1.602,70	20.000,16
Oficial de 1a. Administratiu	1165,928	12.825,20	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.529,14	1.529,14	1.529,14	19.173,16
Ajudant d'obra no titulat	1158,505	12.743,55	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.538,71	1.538,71	1.538,73	19.120,26
Delineant de 1a.	1125,216	12.377,37	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.473,79	1.473,80	1.473,80	18.559,31
Oficial de 2a. Administratiu	1100,050	12.100,55	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.441,25	1.441,25	1.441,25	18.184,86
Pràctic topogràfic	1105,152	12.156,68	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.455,93	1.455,93	1.455,95	18.285,04
Delineant de 2a.	1105,152	12.156,68	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.455,93	1.455,93	1.455,95	18.285,04
Conserge	1066,991	11.736,91	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.417,05	1.417,05	1.417,06	17.748,61
Infermer	1165,928	12.825,20	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.511,50	1.511,50	1.511,51	19.120,26
Cobrador	1055,031	11.605,34	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.373,47	1.373,48	1.373,48	17.486,32
Guardia jurat	1055,031	11.605,34	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.373,47	1.373,48	1.373,48	17.486,32
Auxiliar administratiu	1067,075	11.737,83	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.416,74	1.416,74	1.416,74	17.748,61
Telefonista	1067,075	11.737,83	2,27	492,32	5,85	1.268,23	1.415,87	1.415,87	1.415,87	17.745,97

SALARIS DIARIS 2020										
CPD	SBD	SBA	PC	PCA	PT	PTA	PEE	PEN	PV	TRA
Encarregat	38,12	12.769,92	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.735,02	1.735,02	1.735,02	21.797,81
Capatàs	36,33	12.171,00	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.661,58	1.661,58	1.661,58	20.978,58
Oficial de 1a.	32,83	10.997,68	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.543,21	1.543,21	1.543,21	19.450,15
Oficial de 2a.	29,87	10.006,49	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.433,49	1.433,49	1.433,49	18.129,81
Peó especialista	27,90	9.348,03	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.354,10	1.354,10	1.354,10	17.233,16
Vigilant	28,62	9.586,19	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.361,40	1.361,40	1.361,40	17.493,22
Peó	27,28	9.137,88	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.339,02	1.339,02	1.339,02	16.977,79
Personal de neteja	27,28	9.137,88	11,77	2.554,61	5,84	1.268,23	1.339,02	1.339,02	1.339,02	16.977,79

CPM	H.E. DIÛRNES EN DIA FEINER 40%	H.E. DISSABTES DIUMENGES I FESTIUS 75%	H.E. NOCTURNES 75%
Personal titulat superior	22,03	27,53	27,53
Personal titulat grau mig	19,89	24,86	24,86
Delineant superior	18,95	23,70	23,70
Cap administratiu 1a.	16,00	20,00	20,00
Cap administratiu 2a.	15,11	18,88	18,88
Encarregat general	15,11	18,88	18,88
Encarregat de fàbrica	15,11	18,88	18,88
Encarregat de taller	15,11	18,88	18,88
Oficial de 1a. Administratiu	14,43	18,04	18,04
Ajudant d'obra no titulat	14,40	17,99	17,99
Delineant de 1a.	13,94	17,43	17,43
Oficial de 2a. Administratiu	13,64	17,05	17,05

Pràctic topogràfic	13,72	17,15	17,15
Delineant de 2a.	13,72	17,15	17,15
Conserge	13,29	16,61	16,61
Infermer	14,40	17,99	17,99
Cobrador	13,08	16,35	16,35
Guardia jurat	13,08	16,35	16,35
Auxiliar administratiu	13,29	16,61	16,61
Telefonista	13,29	16,61	16,61

H.E.: hores extraordinàries.

CPD	H.E. DIÛRNES EN DIA FEINER 40%	H.E. DISSABTES DIUMENGES I FESTIUS 75%	H.E. NOCTURNES 75%
Encarregat	16,56	20,71	20,71
Capatàs	15,90	19,86	19,86
Oficial de 1a.	14,66	18,32	18,32
Oficial de 2a.	13,60	16,99	16,99
Peó especialista	12,87	16,10	16,10
Vigilant	13,08	16,36	16,36
Peó	12,67	15,84	15,84
Personal de neteja	12,67	15,84	15,84

H.E.: hores extraordinàries

ANNEX III

Quadre de permisos

MOTIU	DURADA		OBSERVACIÓ
	SENSE DESPLAÇAMENT	AMB DESPLAÇAMENT	
Matrimoni	15 dies naturals		El primer dia serà en laborable
Naixement o adopció de fill/a	2 dies	4 dies	Almenys 2 dies seran laborables
Matrimoni de fill/a	1 dia		
Mort del cònjuge i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat	3 dies	5 dies	Almenys 2 dies seran en laborables En cas de persones estrangeres si es produeix desplaçament serà de 6 dies, ampliable fins a 8 dies, dels quals 6 seran retribuïts
Malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del	2 dies	4 dies	Almenys 2 dies seran en laborables En cas de persones estrangeres si es produeix desplaçament serà de 6 dies, ampliable fins a 8 dies, dels quals 6

cònjuge i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat			seran retribuïts
Trasllat de domicili habitual	1 dia		
Concurrència a exàmens com a conseqüència d'estudis reglats	El temps necessari		
Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal	El temps necessari		
Permís per la cura del/la lactant	1 hora diària, dividida en 2 fraccions	D'acord a l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors.	
Naixement de fill/a prematur o hospitalització d'aquest/a a continuació del part	1 hora de absència al treball	Dret a reduir fins a 2 hores amb reducció proporcional del salari	
Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	El temps necessari		
Visites mèdiques	El temps necessari		

Número de registre 8610

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida, relatiu a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2020

Resolució, de 29 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida, relatiu a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 25000095011994).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida, relatiu a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2020, subscrit per les parts el dia 18 de novembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90 apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc

1. Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida, relatiu a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 25000095011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la província de Lleida.

Lleida, 29 de novembre de 2019

El Director dels Serveis Territorials. P. a. (art. 41 Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, DOGC 7196, d'1/9/2016), Enric Xavier Fort i Castells, cap del Servei de Coordinació

Acta de la comissió paritària del conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les terres de Lleida relatiu a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2020

Assistents

Per part dels/les treballadors/es:

CCOO

Pilar Ramos Vilchez

UGT

Juani Arenas Gómez

Per part de la patronal:

Federació Gremis de la Construcció de Lleida

Teresa Rosa Llusà Orteu

Marta Montserrat i Aragonès

A Lleida, essent les 10.00 hores del dia 18 de novembre de 2019 es reuneixen a la Federació de Gremis de la Construcció de Lleida, Rambla Ferran, número 32 de Lleida les següents persones anteriorment esmentades, havent estat convocades en temps i forma, amb la representació que cadascuna d'elles ostenta, als efectes de constituir la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu del sector de la Construcció de la província de Lleida.

Tots els/les assistents es reconeixen plena legitimitació i capacitat suficient per la negociació del present conveni amb els efectes previstos al Títol III de l'Estatut dels Treballadors.

Com sigui que hi són presents els/les membres de la Comissió Paritària s'obre la sessió de conformitat amb l'ordre del dia establert:

Com a únic punt de l'ordre del dia i segons estableix el Conveni col·lectiu del sector de la Construcció de la Província de Lleida, aquesta Comissió, acorda aprovar el calendari laboral per a l'any 2020 en els següents termes:

La jornada laboral per a l'any 2020 serà de 40 hores setmanals de dilluns a divendres amb un màxim de 1736 hores anuals de treball efectiu.

Les festes oficials a Catalunya fixades en el calendari per l'any 2020 són:

1 de gener	Cap d'Any
6 de gener	Reis
10 d'abril	Divendres Sant
13 d'abril	Dilluns de Pasqua Florida
1 de maig	Festa del Treball
24 de juny	Sant Joan
15 d'agost	L'Assumpció (Mare de Déu d'agost)
11 de setembre	Diada Nacional de Catalunya
12 d'octubre	Festa Nacional d'Espanya
8 de desembre	La Immaculada
25 de desembre	Nadal
26 de desembre	Sant Esteve

A més de les esmentades festes s'hauran d'incloure les dues festes locals del respectiu municipi. En el supòsit que les festes locals que s'han fixat, coincideixin amb dissabte, diumenge, festiu per conveni i/o festiu oficial, es traslladarà al primer dia laborable següent.

La jornada laboral festiva segons conveni col·lectiu serà els dies 9 d'abril i 24 i 31 de desembre.

Els dies festius per excés de jornada al 2020 seran 9 i es fixen en els següents:

2 de gener
3 de gener
25 de juny
26 de juny
7 de desembre
23 de desembre

28 de desembre
29 de desembre
30 de desembre

Les vacances seran de 30 dies naturals, dels quals 21 hauran de ser laborables.

Aquest calendari serà susceptible de modificació en el supòsit que la jornada laboral anual prevista al Conveni General del Sector de la Construcció aplicable sigui modificada.

S'adjunta a la present acta el calendari laboral per a l'any 2020 que les parts han signat per unanimitat.

El calendari laboral aprovat serà d'aplicació a totes aquelles empreses afectades pel conveni llevat que aquestes en pactin un de diferent amb el Comitè d'Empresa, Delegats/des de Personal o amb els/les seus/seves treballadors/res en defecte dels/les anteriors.

S'autoritza i delega en la persona de la Secretària de la Comissió a la Sra. Marta Montserrat la remissió de les actes de la susdita Comissió, a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat Catalunya, als efectes escaients, així com per dur a terme els tràmits relatius a la presentació, registre, dipòsit i publicació del calendari laboral per a l'any 2020 en el Diari Oficial de Generalitat (DOGC) O Butlletí Oficial de la Província (BOP) així com realitzar qualsevol gestió i tramitació de caire administratiu que es requereixi en el si de la Comissió.

I no havent més assumptes a tractar l'acta es llegida, aprovada i signada per unanimitat dels/les assistents que figuren identificats/des a l'encapçalament de la mateixa.

Calendari laboral 2020
Construcció de Lleida

Gener					Lab.	19	Febrer					Lab.	20	Març					Lab.	22
Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	
		1	2	3	4	5						1	2							
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	16	17	18	19	20	21	
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29		23	24	25	26	27	28	
														30	31					
Abril					Lab.	19	Maig					Lab.	20	Juny					Lab.	19
Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
Juliol					Lab.	23	Agost					Lab.	0	Setembre					Lab.	21
Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dil	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	

		1	2	3	4	5						1	2			1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		3	4	5	6	7	8	9		7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19		10	11	12	13	14	15	16		14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26		17	18	19	20	21	22	23		21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31				24	25	26	27	28	29	30		28	29	30				
								31														
Octubre					Lab.	21	Novembre					Lab.	21	Desembre					Lab.	14		
Dll	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg		Dll	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg		Dll	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	
			1	2	3	4								1			1	2	3	4	5	
5	6	7	8	9	10	11		2	3	4	5	6	7	8		7	8	9	10	11	12	
12	13	14	15	16	17	18		9	10	11	12	13	14	15		14	15	16	17	18	19	
19	20	21	22	23	24	25		16	17	18	19	20	21	22		21	22	23	24	25	26	
26	27	28	29	30	31			23	24	25	26	27	28	29		28	29	30	31			
								30														

La jornada anual de l'any 2020 és de 1736 hores, que equivalen a 217 dies de treball

	Festius Oficials	Vacances
1	Gener Cap d'any	30 dies naturals (21 laborables)
6	Gener Reis	Del 3 d'agost al 31 d'agost, ambdós inclosos
10	Abril Divendres Sant	
13	Abril Dilluns de Pasqua Florida	Festius per conveni
1	Maig Festa del Treball	9 d'abril
24	Juny Sant Joan	24 de desembre
15	Agost L'Assumpció	31 de desembre
11	Setembre Diada Nacional de Catalunya	
12	Octubre Festa Nacional d'Espanya	Festius per excés de jornada (9 dies)
8	Desembre La Immaculada	2 de gener 23 de desembre
25	Desembre Nadal	3 de gener 28 de desembre
26	Desembre Sant Esteve	25 de juny 29 de desembre
		26 de juny 30 de desembre
		7 de desembre
	Festius locals (2 dies). Seran les corresponents a cada municipi. Si coincidís amb vacances, dissabte, diumenge o qualsevol dels festius es traslladarà al primer laborable següent	