

RESOLUCIÓ de 27 de desembre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construcciones Noalex Cataluña, SL per als anys 2024-2027 (codi de conveni núm. 08104481012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construcciones Noalex Cataluña, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de juliol de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construcciones Noalex Cataluña, SL per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 08104481012024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES NOALEX CATALUÑA, SL

### CAPÍTULO I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito Funcional, Personal y Territorial

El presente Convenio regula, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre Construcciones Noalex Cataluña, SL y el personal de la plantilla comprendido en el ámbito provincial de Barcelona quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo que se hallenemplazados en la provincia, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radiquen fuera de dicho término provincial. Las condiciones de este forman un solo conjunto orgánico e indivisible, por lo que no son de aplicación ninguna de sus disposiciones de manera aislada. Los preceptos que contiene son de aplicación con exclusión de cualquier otro, sin más excepciones que las previstas en la ley.

Queda excluido del presente Convenio colectivo el personal de alta dirección que preste sus servicios para la empresa al amparo del artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

#### Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente Convenio tiene una duración de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2024 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

#### Artículo 3. Denuncia del Convenio

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes realizada con 2 meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, se iniciarán las conversaciones tendentes a obtener un nuevo convenio colectivo de empresa en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la fecha de la denuncia.

#### **Artículo 4. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria conformada por un representante de los trabajadores/as y otro de la Empresa, como garante de la correcta aplicación del presente Convenio colectivo. Es un órgano cuyas funciones y competencias son las de ejercer la vigilancia e interpretación del presente texto.

Se reunirá en la sede de la empresa a convocatoria de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 3 días a contar desde la fecha de dicha solicitud.

Los acuerdos y decisiones de la Comisión Paritaria de adoptarán por unanimidad. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes recurrirán a los mecanismos de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Lo podrán hacer en solicitud de conciliación, mediación o arbitraje, siendo este último procedimiento obligatorio sólo si ambas partes así lo aceptan para cada caso concreto.

#### **Artículo 5. Absorción y Compensación**

Las condiciones que se pactan en este Convenio colectivo compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, Pacto o cualquier otra causa, con la única excepción de la establecida en el artículo 6º de este Convenio. En cuanto a disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio colectivo en su conjunto y cómputo anual.

#### **Artículo 6. Condición más Beneficiosa y Garantía Personal**

Se respetarán en conjunto y cómputo anual las condiciones más beneficiosas que disfruta el personal de la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal, sin que pueda considerarse vinculada a ningún puesto de trabajo, categoría, grupo profesional, razón por la cual el personal de nuevo ingreso no podrá alegar o reclamar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los/as trabajadores/as que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

#### **Artículo 7. Inaplicación del Convenio Colectivo**

Para la inaplicación de las materias reguladas en el presente Convenio colectivo, y que son susceptibles de ello de conformidad con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, la efectividad de lo acordado será inmediata.

En caso de desacuerdo o discrepancia, las partes se someterán al procedimiento de mediación y/o conciliación.

#### **Artículo 8. Principio de Igualdad y No Discriminación por Razón de Sexo**

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que no existirá entre los trabajadores/as - por razón de sexo- diferencia alguna de carácter retributivo, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada laboral.

El convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta; de acoso sexual y acoso por razón de sexo; de discriminación por embarazo y por maternidad, las recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### **CAPÍTULO II Ingreso y Ceses en el Trabajo**

#### **Artículo 9. Ingreso en el Trabajo**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Se prohíbe emplear a trabajadores/as menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 referente al contrato para la formación.
3. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) no obliga a la empresa a la contratación del trabajador/a con esa categoría.
4. La empresa está obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo estatal, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren. En los términos previstos en el RD 1424/2002, de 27 de diciembre.

#### *Artículo 10. Pruebas de Aptitud*

1. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los/as interesados/as las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El/la trabajador/a, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido/a a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto/a, el/la trabajador/a contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

#### *Artículo 11. Vigilancia de la Salud*

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el/la trabajador/a, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los/as trabajadores/as, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el/ella mismo/a, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador/a y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la empresa, la cual podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### *Artículo 12. Periodo de Prueba*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
  - a) Nivel I: 6 meses.
  - b) Nivel II: 3 meses.
  - c) Niveles III al VI: 15 días naturales.
2. Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las

partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

#### Artículo 13. *Contratación*

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el/la trabajador/a, el nivel profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

#### Artículo 14. *Contrato Fijo de Plantilla*

El contrato fijo de plantilla es el que conciernen empresa y trabajador/a para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

#### Artículo 15. *Contrato Indefinido Adscrito a Obra*

1. El artículo dos del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.<sup>a</sup> del capítulo III del título I del ET, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el ET.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparte la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del presente Convenio, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora. Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este, criterios generales, formación y tareas, seguirán el siguiente orden:

- Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso

omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

#### Artículo 16. Otras Modalidades de Contratación

- Contrato fijo-discontinuo

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que, en contratas, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del ET, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este, criterios generales, formación y tareas, según lo contenido en el anexo X.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del ET; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

- Contrato de duración determinada

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

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) de artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por circunstancias de la producción, cuya duración máxima será de 12 meses en un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio. En el supuesto de que estos contratos tengan una duración inferior a seis meses, la indemnización por ceses será de 12 días de salario en el supuesto que el contrato de duración determinada no haya sobrepasado 3 meses, y 8 días si el contrato ha tenido una vigencia superior a tres meses, pero inferior a seis meses. Si la duración es por tiempo igual o superior a seis meses la indemnización será del 7% sobre salario base, plus convenio, gratificaciones y vacaciones devengados durante la vigencia del contrato.

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

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

- Contrato para la formación y el aprendizaje

1. El sector reconoce la importancia que el contrato de formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos de formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

2. El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional

homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

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

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

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

El tipo de trabajo que debe prestar estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

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

Expirada la duración máxima del contrato de formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

5. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

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

El/La empresario/a, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor/a del/la trabajador/a en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el/la propio/a empresario/a, siempre que se desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el/la formado/a.

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

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

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

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

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

Tablas salariales de contratados para la formación.

- Formación:

- 1º año 65%.
- 2º año 70%.
- 3º año 85%.

- Colectivos sin límite de edad:

- 1º año 95%.
- 2º año 100%.

Porcentajes referidos al salario de las tablas de este Convenio.

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

Las tablas salariales son las establecidas en el anexo IV del presente Convenio.

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

### Artículo 17. Subcontratación

1. La empresa, cuando subcontrate con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del ET y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Así mismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, pactada en este Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los/as trabajadores/as de las empresas subcontratadas para la misma actividad de la empresa.

### Artículo 18. Ceses Voluntarios

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

- Técnicos/as titulados/as: 2 meses.
- Empleados/as: 1 mes.
- Encargados/as: 1 mes.
- Personal obrero: 1 semana.

No obstante, el/la trabajador/a podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de la tabla, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización podrá ser retenida del importe de la liquidación de haberes y deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

## CAPÍTULO III Ordenación y Prestación del Trabajo

### Artículo 19. Ordenación del Trabajo

1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

2. El/la trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

#### *Artículo 20. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas*

1. La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males y remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los/as trabajadores/as discapacitados/as, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los/as trabajadores/as vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, y a las disposiciones legales.

#### *Artículo 21. Trabajo a Tiempo*

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondiente, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

#### *Artículo 22. Discreción Profesional*

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

#### *Artículo 23. Deberes del Empresario*

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los/as trabajadores/as cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido; así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo; a velar por el uso efectivo de los mismos, y, en general, a respetar los derechos laborales de los/as trabajadores/as establecidos en el artículo 4 del ET.

## Artículo 24. *Reclamaciones de los/as Trabajadores/as*

Sin perjuicio del derecho que asiste a los/as trabajadores/as de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

La empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

## CAPÍTULO IV **Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias**

### Artículo 25. *Jornada*

1. La jornada ordinaria anual será de 1.736 horas prestadas de lunes a sábado.
2. Se entiende como jornada efectiva de trabajo la permanencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. A estos efectos, se excluye expresamente del cómputo de la jornada:
  - a) La interrupción del trabajo destinada a tomar el bocadillo (30 minutos)
  - b) La interrupción del trabajo destinada a la comida (1 hora)
3. En aquellos centros de trabajo en los que se suspenda el trabajo para tomar el bocadillo, se prolongará la jornada para la recuperación del período de suspensión. Se exceptúa expresamente, en el caso de la jornada continuada, un descanso obligatorio de 15 minutos, que se considerará a efectos retributivos como de trabajo, siempre en el caso de jornada continuada.
4. La empresa podrá establecer un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar sus actividades. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.
5. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario laboral tipo u orientativo pactado en Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona.
6. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

### Artículo 26. *Prolongación de la Jornada*

El trabajo de los/as operarios/as con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

### Artículo 27. *Turnos de Trabajo*

1. La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36 y 41 del ET.
2. Cuando la empresa necesite establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizará los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador/a no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.
3. Cuando se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del ET y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. Cuando la empresa tenga establecido sistema de turnos, el/la trabajador/a viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

#### Artículo 28. *Recuperación de Horas No Trabajadas*

1. Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as o, en su defecto, por el portavoz de la mayoría, motivada por inclemencias atmosféricas, se abonará a los/as trabajadores/as el salario de este Convenio correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo, quedando la persona trabajadora obligada a recuperar las horas perdidas, excepto las 8 primeras que se produzcan por tal motivo cada año de vigencia del Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de su comienzo.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la Región en determinadas épocas del año.

2. Las horas trabajadas para recuperar las perdidas por inclemencias atmosféricas no se computarán para el cálculo de la jornada máxima semanal y tendrán la consideración de horas normales de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que el número de horas trabajadas con la finalidad anteriormente expuesta superará al número de las permitidas, el exceso se pagará como horas extraordinarias.

3. Las demás suspensiones del trabajo no reguladas en este artículo se regirán por la normativa legal que regula los contratos de trabajo y jornada máxima legal. En todo caso, en el supuesto de indecencias atmosféricas, se notificará a los representantes de los/as trabajadores/as.

#### Artículo 29. *Control Horario*

El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Así mismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

La empresa determinará libremente el cuadro horario para cada persona trabajadora, atendiendo a lo que establece el presente Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

La empresa implementará un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por los/as trabajadores/as y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada.

El sistema empleado para el control horario, en todo momento, respetará el derecho de los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Se realizará en soporte papel y se deberá elaborar una hoja por cada trabajador/a. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de los/as trabajadores/as, del comité de empresa o delegados de personal y de la inspección de trabajo y seguridad social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descanso.

En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador/a, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como tiempo de trabajo.

El sistema de registro preexistente a este convenio colectivo deberá adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

#### Artículo 30. *Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

#### Artículo 31. *Permisos Retribuidos*

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, la persona trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

### Artículo 32. Suspensión del Contrato por Causas de Fuerza Mayor Temporal

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en el apartado 1 del artículo 28, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de estos.
- b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
- e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquellos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la Autoridad Laboral.

2. En estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.7 del ET.

#### Artículo 33. *Excedencia Forzosa*

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de esta, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 34. *Excedencias Voluntarias por Cuidado de Familiares y las Reguladas por Pacto entre las Partes*

1. El/la trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El/la trabajador/a en excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, las personas trabajadoras para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el período de excedencia, el/la trabajador/a no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.
4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

## CAPÍTULO V Percepciones Económicas: Concepto y Estructura

### Artículo 35. Percepciones Económicas

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el/la trabajador/a obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario; otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

#### 2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible, en los términos del presente Convenio.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, como el Plus de Convenio.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, u horas extraordinarias.
- Las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente a sus trabajadores/as.
- Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

#### 3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del/la trabajador/a.

### Artículo 36. Estructura de las Percepciones Económicas

#### a) Los conceptos son los siguientes:

- Salario base
- Gratificaciones extraordinarias
- Pluses salariales

b) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten y constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

### Artículo 37. Devengo de las Percepciones Económicas

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

2. Los pluses salariales se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en el anexo II de este Convenio.

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

- a) Paga de Junio: de 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del ET.

Su importe será el establecido en el anexo III del presente Convenio colectivo.

4. La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones económicas salariales pactadas, por nivel y categoría profesional, por los importes que se establecen en el anexo II de este Convenio.

#### *Artículo 38. Pago de las Percepciones Económicas*

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de estas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del/la trabajador/a.

El/la trabajador/a deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### *Artículo 39. Absorción y Compensación*

Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor del presente Convenio, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras existentes actualmente cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

#### *Artículo 40. Gratificaciones Extraordinarias*

El/la trabajador/a tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio, la de verano; diciembre, la de Navidad.

La cuantía de las pagas extraordinarias se determina en las tablas salariales adjuntas.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del ET.

#### *Artículo 41. Consentimiento del Prorrato y Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias*

Las pagas extraordinarias se podrán prorratear si así lo acuerda la representación legal de los trabajadores con la empresa.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, debido a su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### Artículo 42. *Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxico o Peligrosos*

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

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

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

#### Artículo 43. *Trabajos Nocturnos*

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

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

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

#### Artículo 44. *Pluses Extrasalariales – Plus Distancia y Plus Transporte*

Con carácter general se establece un plus extrasalarial, por importe que figura al efecto en la tabla anexada al presente convenio, para compensar los gastos que se producen por asistencia al trabajo, devengándose en consecuencia, por día efectivamente trabajado, y cualquiera que sea la distancia para recorrer.

#### Artículo 45. *Realización de Horas Extraordinarias*

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

#### Artículo 46. *Retribución de las Horas Extraordinarias*

Los importes de las horas extraordinarias, para cada una de las categorías o niveles, se retribuirán según lo establecido en el anexo III.

La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

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

#### Artículo 47. *Indemnizaciones por Muerte e Incapacidad Permanente del Trabajador*

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos.

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

c) En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 28.000€.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del/la trabajador/a.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

#### Artículo 48. *Revisión Salarial*

Para el año 2025 se fija un incremento del 3% sobre las tablas de 2024.

Para el año 2026 se fija un incremento del 3% sobre las tablas de 2025.

Para el año 2027 se fija un incremento del 3% sobre las tablas de 2026.

### CAPÍTULO VI Clasificación Profesional

#### Artículo 49. *Clasificación Profesional*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa están clasificadas en niveles profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los niveles profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel, pues toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su nivel profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un/a trabajador/a realice las tareas específicas de un nivel profesional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para tal se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel superior o inferior.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomiendan, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del nivel profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo nivel profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

#### Artículo 50. *Movilidad Funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

## CAPÍTULO VII Régimen Disciplinario

### Artículo 51. Criterios Generales

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los/las trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

### Artículo 52. Tipificación de las Faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del/la trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

#### 1. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los/las trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma.

## 2. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

## 3. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento de este.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

#### Artículo 53. Sanciones

- Faltas leves:

- Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.

- Faltas graves:

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

- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
  - Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

#### Artículo 54. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y -en todo caso- a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

## Disposiciones Adicionales

### *Disposición Adicional Primera*

El contenido y la redacción de este Convenio están realizados y subordinados a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas.

### *Disposición Adicional Segunda*

Procedimiento para solventar las discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de la empresa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá realizarse aplicando el siguiente procedimiento:

1. Se comunicará al Comité de empresa con una antelación de 15 días.
2. La Comisión Negociadora será la que se establece como Comisión Paritaria en el artículo cuarto del presente Convenio Colectivo.
3. En caso de no alcanzar acuerdo ambas partes se someterán a un arbitraje.

## Disposición Derogatoria

Se derogan cuantas cláusulas, acuerdos o normas internas se opongan o contradigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, no pudiendo ser invocados como derechos adquiridos con anterioridad.

**ANEXO I**  
**MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA**

PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONTRUCCIÓN SL y el TRABAJADOR Don \_\_\_\_\_, de Nivel \_\_\_, que desempeña el puesto de trabajo \_\_\_\_\_, de común acuerdo y en conformidad con lo estipulado en el artículo 15 del Convenio Colectivo vigente, pactan que el trabajador prestará sus servicios en el centro \_\_\_\_\_ a partir del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_.

El trabajador,

La empresa,

**ANEXO II**  
**ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS**

Grupo Profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1		Peón/a ordinario/a. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
Grupo 2	Calcedor. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante/a de oficio. Nivel X. Peón/a Especializado/a. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX  Especialistas de 2ª Nivel XI. Ayudante/a de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparejadores. Nivel X.  Ayudante/a de maquinista. Nivel IX. Marinero/a motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX.  Vigilante/a de obra, taller o fábrica. Nivel X.  Vendedor/a. Nivel IX. Almacenero. Nivel X.  Dependientes/as de economatos (siguen ordenanza se regirá por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel.  Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
Grupo 3	Auxiliar de organización. Nivel IX.	De 1a Nivel X.  Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial/a de 2a (varios). Nivel IX. Ayudante/a entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo/a. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor/a de plaza. Nivel VIII. Cobrador/a. Nivel X.
Grupo 4	Delineante de 1ª Nivel VI. Delineante de 2ª Nivel VII. Técnico/a de organización 1a Nivel VI. Técnico 7a de organización 2a Nivel VII. Inspector/a de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial/a de 1a de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII.  Práctico en topografía de 2a Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII.  Encargado/a de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón/a dragador/a. Nivel VI Patrón/a de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero/a de primera. Nivel VIII. Barrenero/a- picador/a. Nivel VIII. Oficial/a de 1.a (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador/a. Nivel VII. Especialistas barreneros/as. Nivel VII. Buzo/a. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial/a administrativo/a de 1a Nivel VI. Oficial/a Administrativo/a de 2a Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado/a de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe/a de almacén. Nivel IX.
Grupo 5	Delineante superior. Nivel V. Jefe/a de sección de organización de 1ª. Nivel III. Jefe/a de sección de organización de 2ª. Nivel V.	Escultor/a de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico/a en topografía de 1ª. Nivel VI. Ayudante/a de obra. Nivel IV.  Jefe/a o encargado/a de sección o taller. Nivel VI.  Encargado/a general de obra. Nivel V. Maestros/as industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII.  Jefe/a administrativo/a de 2a Nivel V. Jefe/a de compras. Nivel V.

Grupo Profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 6	Titulados/as medios / Diplomados/as. Nivel III. Arquitectos/as e Ingenieros/as técnicos. Nivel III. Técnicos/as titulados/as de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores/as mercantiles. Nivel III.	Encargado/a general. Nivel IV. Jefe/a de fabricación o Encargado/a general de fábrica. Nivel IV.	Jefe/a de personal. Nivel IV. Jefe/a administrativo de 1a Nivel III. Ayudantes/as técnicos/as sanitarios/as /Diplomado/a Universitario/a en Enfermería. Nivel IV. Encargado/a de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados/as sociales. Nivel III. Maestros/as de primera enseñanza. Nivel IV.
Grupo 7	Titulados/as superiores. Nivel II. Arquitectos/as superiores. Nivel II. Ingenieros/as superiores. Nivel II. Actuarios/as de seguros. Nivel II. Licenciados/as. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores/as. Nivel II.		
Grupo 8	Personal Directivo/a. Nivel I. Directores/as generales. Director/a. Gerentes de empresa. Subdirector/a general. Inspector/a general. Secretario/a general.		

**ANEXO III**  
**TABLA SALARIAL 2024 (1 enero 2024 a 31 diciembre 2024)**

Niveles y Grupo Profesional	Salario Base Día/Mes	Plus Asistencia Día/Mes	Plus Extrasalarial (Dist y Transp) Día/Mes	Plus Empresa Día/Mes	2/5 Sábados // Domingos	Pagas Extras Verano/Navidad	Total Anual
2 Personal Titulado Superior	1.907,68	202,45	119,85	29,39	-	2.656,15	32.004,00
3 Personal Titulado Medio	1.907,68	202,45	119,85	29,39	-	2.656,15	32.004,00
4 Ayudante de Obra	1.907,68	202,45	119,85	27,93	-	2.517,62	30.474,64
5 Jefe Administrativo 1º	1.907,68	202,45	119,85	27,40	-	2.468,06	29.927,23
6 Encargado de Obra/ Oficial Adm 1º	51,06	10,12	5,98	0,84	20,42	2.232,43	27.597,89
7 Capataz /Oficial Adm 2º	47,14	10,12	5,98	0,78	18,85	2.070,47	25.777,93
8 Oficial de 1º	46,28	10,12	5,98	0,77	18,52	2.033,85	25.375,29
9 Oficial de 2º	44,73	10,12	5,98	0,74	17,90	1.970,55	24.657,86
10 Especialista DE 1º	44,00	10,12	5,98	0,73	17,60	1.940,75	24.320,07
11 Peón Especialista	43,87	10,12	5,98	0,73	17,54	1.934,59	24.257,32
12 Peón Ordinario	43,47	10,12	5,98	0,73	17,39	1.917,84	24.070,91
13 Aprendices 16-17 años	34,84	8,71	4,31	0,59	13,92	1.541,84	19.333,34

Dietas	Completa	0,50€	Euros/Km	Plus Gruista
	41,23	15,50	0,22	9,56

## Valor hora extraordinaria

Nivel I	23,26	Nivel VIII	17,64
Nivel III	22,49	Nivel IX	17,11
Nivel IV	22,29	Nivel X	16,84
Nivel V	20,93	Nivel XI	16,80
Nivel VI	19,22	Nivel XII	16,65
Nivel VII	17,92	Nivel XIII	13,50

Barcelona, 27 de desembre de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Fries Forcada