



RESOLUCIÓ de 25 de maig de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construcciones Metrico 20, SL, per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08103342012021)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construcciones Metrico 20, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre de 2020, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, 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 de treball de l'empresa Construcciones Metrico 20, SL, per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08103342012021) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES METRICO 20, SL PARA LOS AÑOS 2020-2022.

Capítulo 1 **Disposiciones generales**

Artículo 1. Partes concertantes del Convenio colectivo.

Son partes concertantes del presente Convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por la parte de la compañía Construcciones Metrico 20, SL la representación legal de la misma, en adelante la empresa, y por la otra parte, la representación mayoritaria de su plantilla de trabajadores, la plantilla en su totalidad, en el momento de la negociación y firma, en adelante RLT, según consta en acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 2 de noviembre de 2020.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal. Objeto social.

1. Este Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, dedicada básicamente a la construcción de edificios residenciales de toda clase (CNAE 41.21), así como toda clase de instalaciones y acabados de cualquier naturaleza en edificios, y la promoción y construcción de inmuebles.

2. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1 y artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se pacta por ambas partes la prioridad aplicativa absoluta del presente Convenio de empresa respecto a los convenios de sector en las materias que establece el artículo 84.2 ET.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa "Construcciones Métrico 20 SL", del centro de trabajo de Sant Cugat del Vallès (Barcelona), calle Oriente 78, planta 1. No obstante, y teniendo en cuenta las características de los servicios prestados por la empresa, para el caso de que se desarrollen obras en el ámbito territorial que supere el ámbito de aplicación del convenio, se podrá acordar con las personas trabajadoras contratadas pactos de adhesión al presente convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal: vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020, con independencia de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña.

La vigencia del presente Convenio será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5. Prórroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio colectivo se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante, ambas partes acuerdan el mantenimiento de sus cláusulas, tanto las normativas como obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Al igual que las anteriores a la entrada en vigor del Convenio, las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles.

La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí del mismo modo, es decir, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Garantía ad personam.

A las personas trabajadoras que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal ad personam, tanto en las percepciones salariales como las extra salariales e indemnizaciones y suplidos.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de la empresa, signatarios del presente Convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio, el acuerdo de la comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Catalunya en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

Se determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los miembros de la Comisión podrá convocar dichas reuniones.

La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo dos de los miembros de representaciones de la empresa y dos de la representación de las personas trabajadoras, habiendo sido todos debidamente convocados.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

La Comisión Paritaria también será encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral impulsando, entre otras, la implantación del plan de igualdad de oportunidades en Construcciones Metrico 20, SL, realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho plan.

Artículo 9. Revisión salarial.

Se establece por acuerdo de las partes que firman el presente Convenio, la vigencia de las tablas salariales del ejercicio 2020. Para los ejercicios 2021 y 2022, las tablas salariales del 2020 se incrementarán con el IPC correspondiente.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue salarial.

Si Construcciones Metrico 20, SL, está afectada por alguna de las causas económicas recogidas en el artículo 82.3 ET, y opta por la inaplicación de los incrementos salariales previstos en el presente Convenio colectivo, deberá seguir necesariamente el procedimiento descrito a continuación.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, a las personas trabajadoras de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 41.4 ET, las razones que justifican tal decisión, así como la documentación necesaria (memoria explicativa, balance de situación y cuenta de resultados, etc.) dentro del plazo de 30 días naturales, a contar a partir de la fecha de publicación del Convenio colectivo o de las tablas salariales para cada año de vigencia, en el Diario Oficial de

la Generalitat de Catalunya (DOGC), y en el caso que proceda, desde la constatación del conocimiento de las causas establecidas en el art. 82.3 ET.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio. En el supuesto de acuerdo en la empresa de inaplicación salarial, será remitido copia del mismo a la Comisión Paritaria. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir las personas trabajadoras durante el periodo de inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el periodo de vigencia del Convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión Paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias, y unidades de la empresa, con sujeción a este Convenio, es facultad de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- a. Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b. Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- c. Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar...etc.
- d. Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e. Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales.

Artículo 12. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas: no concurrir con la actividad de la empresa; contribuirá a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o a sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 13. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando las personas trabajadoras presten su consentimiento.

No obstante, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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 a 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.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de las personas trabajadoras y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Capítulo III

Clasificación de las personas trabajadoras en grupos profesionales

Artículo 14. Clasificación funcional en grupos profesionales.

Los grupos profesionales consignados en este Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Las personas trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollan y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior, salvo que el desempeño de funciones propias de grupos superiores al que venga desarrollando la persona trabajadora habitualmente o por contrato de trabajo sea de carácter puntual por necesidades de organización interna de la empresa, y por tiempo inferior a 6 meses. Este criterio no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puesto cualificados en grupos profesionales inferiores.

Artículo 15. Definición de los grupos profesionales.

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el presente Convenio– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, el grupo 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 constituya un cambio de puesto de trabajo

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican.

GRUPO PROFESIONAL 1. En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Las personas trabajadoras enmarcadas en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaletas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.
8. Área de servicios transversales.
9. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
10. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

11. Operaciones administrativas, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, cumplimentación de toda clase de impresos y formularios y demás que no requieren conocimientos técnicos específicos.

12. Realización de recados y encargos.

13. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

GRUPO PROFESIONAL 2. El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.

2. Interpretar planos y croquis sencillos.

3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.

4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.

5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.

GRUPO PROFESIONAL 3. En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades.

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior.
2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica, así como las indicaciones de su superior.
4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la «cuadrilla» a pie de tajo.
5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

GRUPO PROFESIONAL 4. El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de personas trabajadoras de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo con los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo a que requieren conocimientos específicos más complejos.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
4. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
5. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. igualmente,

participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

Capítulo IV Contratos de trabajo. Duración, prueba y finalización

Artículo 16. Clasificación según la duración del contrato.

En función de la duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada, y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que concierne la empresa y las personas trabajadoras para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido.

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

Contrato fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierne con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría de las personas trabajadoras en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo las personas trabajadoras la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo las personas trabajadoras, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto, la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la empresa en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 15 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación.

6. El cese de las personas trabajadoras deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito a las personas trabajadoras con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Anexo I del presente Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de las personas trabajadoras del centro, operará la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de las personas trabajadoras del centro, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Anexo I del presente Convenio devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

Artículo 17. Otras modalidades de contratación.

1. Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1, b) del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración

desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. La empresa y las empresas de trabajo temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la empresa no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo III del convenio colectivo general del sector de la construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos.

A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratados para ser cedidos a la empresa usuaria tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el presente convenio colectivo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que esté vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de las personas trabajadoras y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de las personas trabajadoras.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado las personas trabajadoras tendrán derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del Anexo I del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Las personas trabajadoras cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

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

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con las personas trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

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

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo de las personas trabajadoras en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con las personas trabajadoras que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con las personas trabajadoras que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

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, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, las personas trabajadoras no podrán ser contratadas bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que las personas trabajadoras han estado contratadas para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) Las personas trabajadoras deberán recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por las personas trabajadoras en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además, el tipo de trabajo que debe prestar las personas trabajadoras en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a aptitud y conocimientos profesionales.

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

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del correspondiente grupo de las tablas del Anexo I del presente Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

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

1er año: 60 por 100.

2º año: 70 por 100.

3er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1er año: 95 por 100.

2º año: 100 por 100.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extra salariales en igual cuantía que el señalado para el resto de las personas trabajadoras.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje no continuase en la empresa, esta 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, en su caso, 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.

m) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para la formación tendrán derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Anexo I del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Artículo 18. Período de prueba.

1. Salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: un máximo de seis meses.
- b) Resto de Personas trabajadoras: un máximo de dos meses.

2. Durante el período de prueba las personas trabajadoras tendrán 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.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 19. Cese voluntario de las personas trabajadoras.

El cese de las personas trabajadoras tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con 15 días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado por período inferior al previsto.

En el momento de causar baja, si las personas trabajadoras no hubieran devuelto a la empresa, útiles, prendas de trabajo, documentos, etc, que puede tener en su poder y sean de propiedad de la empresa, se le descontará en el documento de nómina y liquidación el importe correspondiente.

Artículo 20. Extinción del contrato por obra o servicio determinado.

El personal contratado para obra o servicio determinado cesará, salvo por causas de despido, económicas o tecnológicas, cuando la empresa pierdan la concesión de los servicios, total o parcialmente, o concluyan los trabajos de su categoría profesional en las obras o servicios para los que fue contratado. Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que, por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de las personas trabajadoras contratadas para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio. A la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido en el mismo, o bien por finalización de la obra o servicio para el que se realizó, no se generará ninguna clase de indemnización.

El cese deberá preavisarse con 15 días de antelación solo en el caso de que el tiempo trabajado se superior a un año. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio.

Capítulo V

Jornada de trabajo. Vacaciones, licencias y excedencias. Movilidad y traslados

Artículo 21. Jornada de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.736 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. La empresa que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan 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 las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

4. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

5. Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en

los días laborables siguientes, previa comunicación a las personas trabajadoras afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

Artículo 22. Horas extraordinarias.

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

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

2. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Retribución de las horas extraordinarias.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles serán los pactados para la hora ordinaria.

2. 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.

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

Artículo 23. 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 treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

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

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

8. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Excedencias.

1. Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras 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, ya sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos, de guarda con fines de adopción o de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que las personas trabajadoras permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y las personas trabajadoras tendrán 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 las personas trabajadoras formen 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, las personas trabajadoras no podrán 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.

Artículo 26. Centro de trabajo.

La empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en la empresa, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del E.T. y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 11 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de las personas trabajadoras, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje de las personas trabajadoras y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

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

4. En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

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

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

5. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita de las personas trabajadoras, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 27. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de las personas trabajadoras cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente,

pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que se recoge en la clasificación de grupos profesionales contenida en este Convenio.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

La empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las obras, como consecuencia inevitable de la temporalidad de la ejecución de las mismas, y a tenor de lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Capítulo VI Estructura salarial

Artículo 29. Retribuciones.

Los salarios y las remuneraciones de toda clase establecidos en este Convenio tienen el carácter de mínimos y pueden ser mejorados por concesión de la empresa o por medio del contrato individual de trabajo.

El salario para los años 2020 es el indicado en la tabla salarial como Anexo I del presente convenio. Para los años 2021 y 2022, los salarios se aumentarán con el IPC correspondiente.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante un ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma de las personas trabajadoras en el recibo de salarios.

Artículo 30. Estructura salarial y conceptos salariales.

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

1. Salario base
2. Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual que pueden estar prorrateadas.
3. Complementos salariales.

Los complementos salariales serán los siguientes, y se determinará su aplicación en función de las condiciones particulares de cada persona trabajadora y puesto de trabajo:

a) De puesto de trabajo:

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y de trabajos de altura o montaña. El personal que realice trabajos de este tipo se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base. Si estos trabajos se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10%.

Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad será abonado en los términos previstos en el presente artículo, a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios más de una hora entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Asimismo, cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada esta como complemento de nocturnidad.

El plus de trabajo nocturno es equivalente al 25% del salario base de su categoría. Si el tiempo trabajado en el periodo 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 complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

b) De cantidad: horas extraordinarias.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de las ordinarias en computo semanal. El precio de la hora ordinaria se obtiene del cociente de la división entre el salario bruto anual de la tabla de este Convenio, para cada categoría, por la jornada anual.

El cálculo de los devengos salariales se efectuará del modo siguiente:

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, se establece en el Anexo I de este Convenio.

Las pagas se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias de junio y de Navidad en doce mensualidades.

En el Anexo I de este Convenio se establece, para cada grupo profesional, el salario anual, el salario mensual y anual correspondientes.

La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas salariales por unidad de tiempo, pactadas en este Convenio, por grupo profesional.

Artículo 31. Retribuciones no salariales.

1. La empresa abonará en concepto de Kilometraje la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo, a aquellas personas trabajadoras que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.

2. Las personas trabajadoras que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades que pacten empresa y personas trabajadoras, sin que puedan superar los límites siguientes:

a) si no hay pernocta, los gastos de manutención serán como máximo de 26,67 EUR por día.

b) si hay pernocta, los gastos de manutención serán como máximo de 53,54 EUR por día.

3. Este tipo de retribuciones serán acordadas de forma individual y reflejadas en el contrato de trabajo.

Artículo 32. Cláusula de descuelgue salarial.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

- a) Régimen salarial.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, a las personas trabajadoras de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 41.4 ET, las razones que justifican tal decisión, así como la documentación necesaria (memoria explicativa, balance de situación y cuenta de resultados, etc.) dentro del plazo de 30 días naturales, a contar a partir de la fecha de publicación del convenio colectivo o de las tablas salariales para cada año de vigencia, en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), y en el caso que proceda, desde la constatación del conocimiento de las causas establecidas en el art. 82.3 ET.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el supuesto de acuerdo en la empresa de inaplicación salarial, será remitido copia del mismo a la Comisión Paritaria. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir las personas trabajadoras durante el periodo de inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Capítulo VII **Mejoras sociales**

Artículo 33. Enfermedad y accidente.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y dentro de un límite máximo de doce meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, las personas trabajadoras tendrán derecho a las percepciones establecidas por la ley a cargo del empresario.

Capítulo VIII **Régimen disciplinario**

Artículo 34. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 35. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 3 faltas de puntualidad en 1 mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para las personas trabajadoras, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 36. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Mas de 3 faltas de puntualidad en 1 mes o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.
2. Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para las personas trabajadoras, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para las personas trabajadoras o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otras personas trabajadoras.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que las personas trabajadoras hubiesen presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y maquinas que las personas trabajadoras tengan a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Mas de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de 3 meses o de 20, durante 6 meses.

2. Faltar al trabajo más de 2 días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto o el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, maquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para las personas trabajadoras, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 38. Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves.

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2. Faltas graves.

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

3. Faltas muy graves.

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

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá 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 las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellas personas trabajadoras de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 39. Comunicación.

En caso de sanción a las personas trabajadoras por falta muy grave, la empresa deberá informar al comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 40. Despidos disciplinarios.

En los despidos disciplinarios habrá que atenerse a lo regulado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento laboral, normas de desarrollo y aplicación de éstas y demás disposiciones concordantes, así como las específicas causas consignadas como faltas y sanciones en el capítulo de este convenio colectivo.

Capítulo 9 Derecho supletorio

Artículo 41. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2020

Grupo profesional	Puesto	Total, anual	S. mensual 12 pagas	S. mensual 14 pagas
1	Telefonista	13.300	1.108,33	950
	Secretario/a			
	Peón especialista			
2	Oficial de segunda	13.380	1.115	955,71
3	Oficial de primera	13.800	1.150	985,71
4	Encargado/a general	16.800	1.400	1.200

ANEXO II
MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA _____
TRABAJADOR _____
CATEGORÍA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 16 del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES METRICO 20, S.L, la persona trabajadora acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “_____” a partir del día _____ de _____ de 20_____.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 20_____

La persona trabajadora La empresa,

ANEXO III

Listado de puestos de trabajos y/o trabajos asociados a estos puestos de trabajos limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud y justificación de su limitación, absoluta o relativa

A. Construcción y obras públicas:

1. Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado Capataz.
2. Jefe de Laboratorio.
3. Artillero.
4. Cantero.
5. Marmolista.
6. Montador aparatos elevación.
7. Montador de andamios.
8. Pocero.
9. Soldador estructuras metálicas.
10. Soldadores y oxicortadores.
11. Tejeros.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal dado que los trabajos que debe desarrollar la persona trabajadora conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo obra.
2. Auxiliar de laboratorio.
3. Auxiliar de topografía.
4. Jefe de Obra.
5. Mecánico.
6. Técnico de prevención en obra.
7. Topógrafo.
8. Albañil.
9. Carpintero aluminio, metal y PVC.
10. Carpintero de madera.
11. Cerrajero.

12. Chapista industrial.
13. Colocador de pavimentos ligeros.
14. Colocador de prefabricados.
15. Colocador de techos técnicos.
16. Conductor de camión.
17. Cristaleros.
18. Electricista.
19. Encofrador.
20. Escayolista/yesista.
21. Ferrallista.
22. Fontanero.
23. Gruista.
24. Implantador de medidas de seguridad.
25. Instalador calefacción y ACS.
26. Instalador de gas.
27. Instalador de impermeabilizaciones.
28. Mampostero.
29. Mantenedor/mecánico industrial.
30. Montador de estructuras metálicas.
31. Operador de maquinaria.
32. Pintor señalista OC.
33. Pintor/empapelador.
34. Pulidor abrillantador suelos.
35. Revocador revestidor/estuquista.
36. Solador alicatador.
37. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
 2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
 4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
 5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
 6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
 7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
 8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
 9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
 10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.
- B. Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas:

Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1. Encargado y capataz.
2. Jefe COEX y Jefe de Operaciones.
3. Oficial 1.ª, 2.ª, ayudante de oficio, peón especializado, de conservación y mantenimiento.
4. Personal de vigilancia y seguridad.
5. Responsable de almacén.
6. Piloto.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

C. Canteras, areneras y graveras: apartado c) del Anexo I del CGSC:

– Canteras.

1. Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado.
2. Operadores de maquinaria de perforación, voladura, corte y aserrado de bloques.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1. Jefe de cantera/ingeniero de producción/ingeniero de mantenimiento.
2. Operador de acabado o tratamientos/operador de elaboración.
3. Operador de grúa.
4. Operador de maquinaria de arranque, carga o viales/operador de maquinaria de transporte/operador de carretilla elevadora.
5. Operadores de mantenimiento eléctrico y mecánico.

6. Vigilante.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

– Areneras.

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.
2. Molinero.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el Trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

3. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo.
2. Ensacador/personal de carga.
3. Jefe de planta/director de operaciones.
4. Mecánico/calderero/eléctrico.
5. Peón.
6. Personal de dragas.
7. Personal de secadero/personal de lavadero.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

– Graveras.

1. Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.
2. Molinero.
3. Soldador.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de trabajo limitados de forma relativa:

1. Basculista.
2. Conductor/palista.
3. Jefe de planta.
4. Mecánico/electricista/electromecánico.
5. Peón.

Barcelona, 25 de maig de 2021

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès